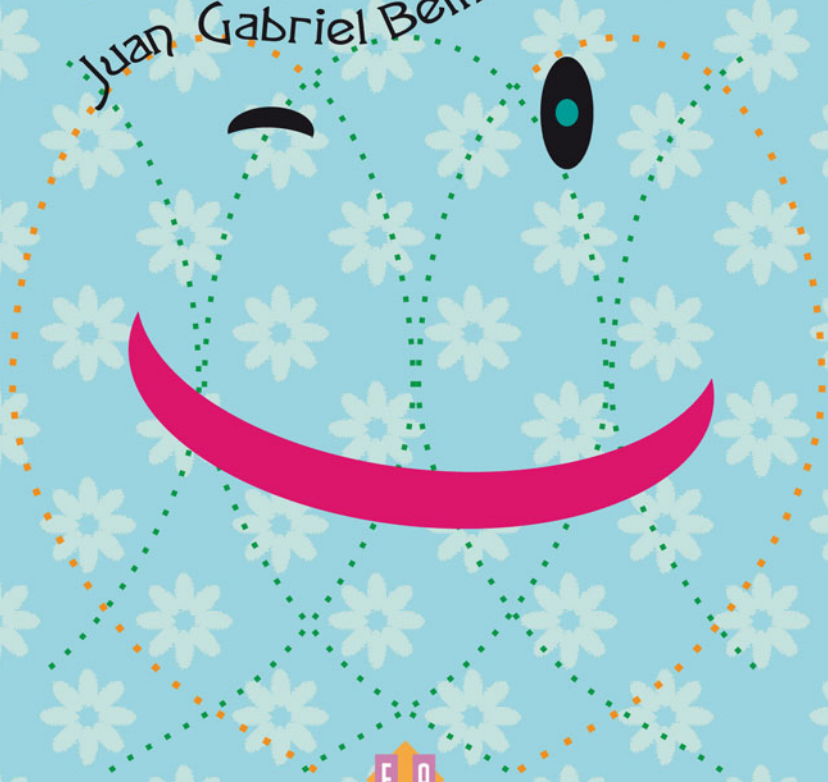
Dinámicas, técnicas y recursos

Motivar en el aula

El arte de hacer que hagan

Juan Gabriel Bellido Bautista



EDICIONES
ALJIBE

MOTIVAR EN EL AULA
El arte de hacer que hagan

Esta colección es un proyecto educativo preparado por la asociación
"Animadores Siglo XXI" bajo la dirección de Alfonso Francia

© Juan Gabriel Bellido Bautista
© Ediciones Aljibe, S.L., 2005
Tlf.: 952 71 43 95
Fax: 952 71 43 42
Pavia, 8 - 29300-Archidona (Málaga)
e-mail: aljibe@edicionesaljibe.com
www.edicionesaljibe.com

I.S.B.N.: 84-9700-275-X
Depósito legal: MA-847-2005

Ilustraciones: Antonio Montes
Cubierta y maquetación: Equipo de Ediciones Aljibe

Imprime: Imagraf. Málaga.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sgts. Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) vela por el respeto de los citados derechos.

Juan Gabriel Bellido Bautista

MOTIVAR EN EL AULA
El arte de hacer que hagan

EDICIONES
A L J I B E

A mi padre, por su motivadora pregunta:
¿Estás contento contigo?
A mis tres estrellas,
por ser fuentes de la respuesta.

Índice

Presentación 13

Instrucciones de uso 15

Capítulo I. La desmotivación y los virus informáticos.... 19
1. Captar la atención durante un discurso 21

Capítulo II. La varita mágica de la motivación 23
2. Mira como mira 25

Capítulo III. Principios básicos del profesor motivador . 27

Capítulo IV. Captando la atención 31
3. Me gusta 33
4. Mira lo que he visto en la tele 37
5. Escucha 38
6. Definiendo expectativas 41

Capítulo V. Motivar la participación 43
7. Soy, siento... 45
8. Motivar la participación I 46
9. Motivar la participación II 47
10. Motivar el sentirse a gusto en un nuevo lugar 48
11. Motivar un trabajo profundo entre dos personas 50
12. Hacer grupos aleatorios de personas 51
13. ¿Cómo presentar a los componentes de un grupo? 52
14. ¿Cómo aprender el nombre de los componentes del grupo? 53
15. Motivar una votación 54
16. Realizar sondeos rápidos 56

17. Motivar la exposición de un tema 57
18. ¿Cómo entrenar en el uso de la palabra? 58
19. Motivar el silencio 59

Capítulo VI. Motivar durante la acción 61
20. ¿Cómo organizar una mesa redonda? 62
21. ¿Cómo organizar un simposio? 64
22. ¿Cómo organizar un panel? 65
23. ¿Cómo organizar un foro? 67
24. ¿Cómo organizar un debate dirigido? 68
25. ¿Cómo organizar una entrevista colectiva? 70
26. ¿Cómo organizar un seminario? 71
27. ¿Cómo desarrollar la técnica Philips 6/6? 72
28. ¿Cómo organizar una discusión? 73

Capítulo VII. El grupo motivador 75
29. Motivar para la cohesión del grupo 77
30. Motivar el conocimiento íntimo en el grupo 78
31. ¿Cómo hacer reflexionar sobre la diversidad de gustos y opiniones? 80
32. ¿Cómo propiciar la confianza en un grupo? 81
33. Motivar la integración en un grupo 83
34. ¿Cómo pedir perdón en grupo? 84
35. ¿Cómo tomar conciencia de grupo? 85
36. ¿Cómo distender al grupo? 86
37. ¿Cómo distender y desinhibir al grupo? 88
38. ¿Cómo relajar al grupo I? 89
39. ¿Cómo relajar al grupo II? 89
40. ¿Cómo generar confianza? 90
41. ¿Cómo favorecer la cooperación? 91
42. ¿Cómo favorecer la atención en el grupo? 92
43. ¿Cómo detectar los líderes de un grupo? 94
44. ¿Cómo valorar las características de un buen líder I? 95
45. ¿Cómo fomentar la cohesión en un grupo? 97
46. ¿Cómo identificar problemas en un grupo? 100

Capítulo VIII. La automotivación 103
47. Motivar el autodescubrimiento 105
48. ¿Cómo hacer frente a miedos irracionales? 107
49. ¿Cómo preparar la mente para trazar metas claras en la vida? 108
50. ¿Cómo entrenar el autodominio personal? 111
51. ¿Cómo trabajar la confianza? 112
52. ¿Cómo entrenar la seguridad personal? 113
53. ¿Cómo analizar comportamientos fruto de la introversión? 114
54. ¿Cómo fomentar la imaginación? 115
55. ¿Cómo dar y recibir caricias positivas? 116
56. ¿Cómo aceptar debilidades? 117
57. ¿Cómo propiciar el autodescubrimiento en relación con los valores? 119
58. ¿Cómo trabajar los derechos y deberes? 123
59. ¿Cómo motivar una reflexión sobre los valores que imperan en la clase? 124

Capítulo IX. Motivar el esfuerzo 127
60. ¿Cómo crear grupos de ayuda al estudio? 129
61. ¿Cómo generar confianza en el aprendizaje? 130
62. ¿Cómo motivar para la observación? 132
63. ¿Cómo ejercitar la escucha imaginativa? 133
64. ¿Cómo propiciar la escucha activa? 134
65. ¿Cómo ejercitar la comunicación efectiva? 135
66. ¿Cómo fomentar la lectura atenta en exámenes? ... 136
67. ¿Cómo reforzar conocimientos adquiridos? 138
68. ¿Cómo motivar hacia el estudio más profundo de un tema? 140

Capítulo X. Guía de excelencia para profes motivadores 141
69. Trabaje con los alumnos y alumnas que tiene, no con los que le gustaría tener 142
70. Comparta sus penas 144

71. Póngale nombre a lo que le molesta de sus alumnos 146
72. Reconozca y trabaje en el aula con las emociones básicas 147
73. Conozca cuáles son las habilidades a las que puede darle rienda suelta 149
74. Autoanalice su práctica emocional-pedagógica 150
75. No olvide lo que necesitan escuchar los alumnos ... 152
76. Conozca sus pensamientos viciados 153
77. Escuche activamente a sus alumnos 154
78. Reconozca de dónde parte su camino a la excelencia 155
79. Exteriorice sus sentimientos 157
80. Genere virtudes en el ámbito de las emociones 158
81. Emita en primera persona 159
82. Higienice su labor diaria 160
83. Emplee un método objetivo en la búsqueda de la excelencia 162
84. ¿Cómo clausurar una reunión? 164

Bibliografía 167

Índice de Temas 169

Presentación

Nunca se pierde del todo
hasta que no se deja de intentarlo.

Si la materia prima con la que usted trabaja o le gustaría trabajar es irrepetible, inigualable, siempre distinta dependiendo del día, la hora e incluso de si el día está soleado o nublado, este libro le será de mucha ayuda.

Si en su labor necesita preparar la estrategia adecuada que le lleve a cumplir los objetivos que usted se ha fijado, este libro le acompañará en "los antes de..." y en "los durante...".

Si, en definitiva, usted trabaja con colectivos de personas y su objetivo es guiarlos o acompañarlos, este libro le ayudará a **animar**los y a **preparar**los para seguir trabajando con ellos.

Este libro está pensado para que todos aquellos que tenemos que **educar, acompañar, formar, coordinar** e incluso **dirigir**, tengamos una buena fuente de técnicas y dinámicas, que a modo de ***trucos***, nos faciliten la labor de **introducir** y **pre-disponer** a nuestros oyentes hacia un trabajo posterior. Al mismo tiempo está pensado para ayudar a **preparar mental y vitalmente** a las personas para continuar un trabajo personal más profundo.

Este libro quiere **causar** y **dar motivos** para conocer a los grupos de trabajo y favorecer la cooperación, para analizar y mejorar el comportamiento de los grupos, para ayudar a alcanzar el autoconocimiento y el autodescubrimiento, para mejorar la comunicación y también para facilitar los procesos de aprendizaje e instrucción.

Este libro pretende ser al mismo tiempo un *botiquín* donde echar mano a la hora de trabajar en la clave de la *"captatio benevolenciae",* es decir, de **ganarse al auditorio** al comienzo de un trabajo más profundo y también una especie de biografía con-motivo, donde comparto mis más sabrosas experiencias en el campo de la educación y también mis sinsabores y no saber hacer.

Este libro, en definitiva, pretende ser de ayuda en el apasionante trabajo con grupos humanos donde para ayudar y acompañar en el crecimiento personal hay antes que **motivar**.

Esta colección de dinámicas y técnicas proceden de la recopilación personal que he ido haciendo a lo largo de los años en mi trabajo con niños, jóvenes y adultos en diversos ámbitos como son grupos de formación de profesores, grupos de escolares, escuelas de padres, grupos de crecimiento humano y grupos de crecimiento en la fe y que he tenido la suerte, que me ha brindado el destino, de utilizarlas en Latinoamérica, África y Europa.

Doy las gracias a todas aquellas personas (familia, amigos, alumnos jóvenes y/o con juventud acumulada) que "se dejaron", mientras yo ensayaba técnicas propias y extrañas.

Al mismo tiempo quiero agradecer a mi amigo Alfonso Francia sus ánimos y su manifiesta siempre alegre propuesta para que nuestros talentos den renta a todos.

Juan Bellido Bautista

Instrucciones de uso

El libro que tiene entre sus manos está pensado para ser útil. Así si a usted le apetece leerlo desde el comienzo hasta el final, como si de una novela se tratase, puede hacerlo.

Encontrará como comienzo de los capítulos y delante de cada dinámica un texto en cursiva, esos son mis personales comentarios de estilo experiencial, donde le comparto mis experiencias y reflexiones siempre en torno a la motivación.

Si usted lo que necesita es encontrar pronto una dinámica para aplicar con sus discípulos, puede emplear el libro a modo de vademécum.

Puede buscar la dinámica dirigiéndose al índice temático, donde encontrará a partir de las palabras la dinámica que le permite trabajar ese valor, concepto, etc.

Del mismo modo puede buscar la dinámica dirigiéndose al índice donde están reunidas las dinámicas por grupos de utilidad, tal y como se describen a continuación:

Las técnicas, dinámicas y desarrollos de estrategias están ordenados siguiendo la siguiente agrupación:

I. **La desmotivación y los virus informáticos**.
II. **La varita mágica de la motivación**.
III. **Principios básicos del profesor motivador**.
IV. **Captando la atención**.
V. **Motivar la participación**.
VI. **Motivar durante la acción**.

VII. **El grupo motivador**.
VIII. **La automotivación**.
IX. **Motivar el esfuerzo**.
X. **Guía de excelencia para profes motivadores**.

La presentación de todas las técnicas y dinámicas ofrece un mismo cuadro-esquema como el siguiente:

Temas:

Agrupación:

Duración:

Material necesario:

Indicado para:

Temas: aquí se reflejan los temas o asuntos que a modo de orientación se pueden trabajar con la dinámica.

En el índice de temas que encontrará al final del libro se indican alfabéticamente los temas contemplados, indicándose en qué dinámica o dinámicas se recomienda trabajarlos, pudiéndose, cómo no, trabajarlos en alguna otra dinámica que se crea oportuna.

Agrupación: indica el número y la forma aconsejable de agrupar a las personas para realizar la dinámica, atendiendo a factores únicamente prácticos y en otros casos, atendiendo a la posibilidad de comunicación, coordinación, etc. En el caso de no requerir una forma determinada de agrupar a los participantes y siendo indicado para cualquier número de personas aparecerá la indicación “ilimitado”.

Duración: se indica el tiempo, siempre aproximado, necesario para llevar a cabo la dinámica descrita, determinado por el número de participantes y por la actividad en sí.

Material necesario: indica los recursos materiales mínimos para realizar la técnica. La cantidad de ellos vendrá determinada por el número total de participantes.

Indicado para: se indica la finalidad o finalidades que específicamente se pueden alcanzar con la dinámica. Lógicamente el educador puede creativamente aplicar la técnica o dinámica para motivar según necesidades.

Para finalizar, avisar que las técnicas aquí descritas, como se ha indicado anteriormente, son sólo una ayuda al educador que debe tomar conciencia y responsabilizarse de lo que supone trabajar con la materia prima más valiosa, sensible, única e irrepetible: el ser humano.

Capítulo I

La desmotivación y los virus informáticos

Cuanto más nos demoremos en subir la montaña
más lejos nos parecerá que está la cima.

Cuando se habla de la educación de nuestros niños y jóvenes, y sobre todo desde dentro de la educación, es decir, en el círculo de profesores, maestros, educadores, madres, padres, etc., aparece la palabra que quiere expresar al mismo tiempo el ***análisis*** *de la situación completa y la mayor* ***causa*** *de los problemas que tienen el interior de nuestras aulas: "desmotivación". Seguro que usted ha oído en más de cinco ocasiones: "este alumno/a está desmotivado", "le falta motivación", "no sé como motivarlo para que le interese...", etc.*

Mi reflexión está reflejada en el título de este capítulo, la desmotivación es a la educación lo que los virus informáticos al mal funcionamiento de nuestro ordenador. Seguramente usted ha sufrido u oído, alguna vez, la desesperación que provoca perder información, de no saber repentinamente qué sucede con la pantalla de este aliado del trabajo y el ocio. Cada vez que no se sabe muy bien qué le pasa al "cacharro digital" hay alguien que apunta el diagnóstico: "eso es un virus", y cuando se establece un diálogo acerca de los problemas en las aulas, alguien apunta: "eso es que no están motivados". Por esto es que hago la lectura: desmotivación = virus.

Es verdad es que a veces lo que realmente le pasa al ordenador no es del todo cierto que sea causado por un virus, sino por un mal uso, por el desconocimiento en su manejo, y yo ahora me pregunto, a veces, sólo a veces,... lo que realmente pasa en el aula no es del todo cierto que sea causado por... uff! Tranquilos que yo también me dedico a la educación dentro y fueras de las aulas y hasta en casa con mis hijas y no me voy a echar piedras en mi propio... Seguro que usted ya puso la palabra: "tejado"... Ya podemos comenzar con la primera técnica que acabo de utilizar para motivarle e implicarle en mi discurso:

1. CAPTAR LA ATENCIÓN DURANTE UN DISCURSO

Temas: escucha, atención.

Agrupación: ilimitado.

Duración: durante toda la exposición.

Material necesario: la palabra.

Indicado para: captar la atención del auditorio. Tomar información acerca de si los oyentes están siguiendo la conversación.

Durante la exposición oral dejaremos las frases inacabadas y haremos gestos que indiquen a nuestros oyentes que han de terminarlas.

Los gestos pueden exagerarse al modo en que los cantantes invitan a los espectadores a corear las letras de las canciones.

Ponemos con ellos de manifiesto que, en el fondo, nuestra manera de pensar y construir las frases están muy condicionadas por el contexto. Por ello no es de extrañar que arranquemos una sonrisa, y hasta alguna risa, en nuestros oyentes cuando se descubran diciendo lo mismo al unísono.

Por otra parte este jueguecito nos permite obtener información “de vuelta” y detectar el grado en que nuestro auditorio está siguiendo nuestra exposición.

Conviene no abusar repetidamente de la estrategia, pero sí utilizarla cuando recurrentemente queramos “despertar” a los oyentes.

Capítulo II

La varita mágica de la motivación

No podemos cambiar la dirección del viento
pero sí girarnos para que la cometa siga volando.

Si usted compró este libro buscando la varita mágica que convertirá sus clases en la envidia de sus compañeros y compañeras docentes, he de decirle que sí, que aquí la encontrará.

El párrafo anterior, es mentira, está escrito por si usted al ojear este texto en una librería tiene la puntería de abrir el libro justo por esta página. Imagino, que no ha continuado leyendo de pie en medio de un pasillo, alzando la cabeza y mirando a ambos lados pensando "puedo seguir un rato más, nadie se ha dado cuenta de que estoy leyendo gratis", si es así ya no lo comprará, sino ya es tarde.

El título de este apartado hace mención a un elemento propiamente desmotivador: pensar que la motivación es cuestión de varitas mágicas y no de posición vital ante el auditorio al que queremos exponerle algo.

Cuando hablamos de la solución: "la motivación". Normalmente podemos referirnos a ella como la varita mágica, como el conjuro o el gesto de santería que solucionará todos y cada uno de los problemas de falta de interés y de estudio de los chicos y chicas, pero sí de posiciones vitales y mentales frente al otro.

En el segundo párrafo de este texto he empleado una técnica muy poderosa, tanto como la imaginación.

2. MIRA COMO MIRA

Temas: imaginación, atención, empatía.

Agrupación: individual.

Duración: 10-15 minutos.

Material necesario: papel, bolígrafo.

Indicado para: captar la atención. Caer en la cuenta de que un mismo acontecimiento o tema puede ser tenido en cuenta de distinta manera. Trabajar mentalmente el contenido de un tema.

Se les propone a los alumnos que se imaginen que están en una de las salas del Museo del Prado (o cualquier otro museo local).

Se les describe la siguiente situación: en la sala de los Picasso en el museo, está un alumno, una alumna, una profesora, un turista japonés, otro turista francés y un vigilante.

Se les indica que escriban para cada uno de estos personajes, qué están pensando.

Se les puede entregar una plantilla donde escribir, como la siguiente:

PERSONAJE	PENSAMIENTO
ALUMNO	
ALUMNA	
JAPONÉS	
FRANCÉS	
PROFESORA	
VIGILANTE	Ejemplo: ¡mira el japonés que sueño tiene!, como yo.

Esta actividad se puede adaptar de modo que los personajes opinen sobre el tema que vamos a tratar en la clase: la fotosíntesis vista por un grano de tierra, el neolítico visto por un buey, una ecuación de segundo grado vista por la incógnita que está harta de llamarse x, etc.

Capítulo III

Principios básicos del profesor motivador

En la educación como en el tenis,
no es difícil ser bueno de vez en cuando,
lo difícil es serlo todos los días.

1. La pizarra es un elemento motivador excelente. Trátelo como un lienzo donde va a plasmar su obra de arte. Dibuje, haga esquemas, cuide la tipografía y el dominio del espacio. ¡Haga atractivo su contenido!

2. Échele un poco de cuento a la clase. Actúe, dramatice, haga inflexiones de voz, susurre al oído de sus alumnos más despistado, gesticule,... despierte y mantenga despierto a sus alumnos y alumnas.

3. La voz es su herramienta más imprescindible. Controle la vocalización, el tono y el volumen. Tan desagradable es gritar como que no se le oiga. Pregunte a sus alumnos y alumnas del final del aula si se le oye. Camine mientras habla, haga que sus alumnos y alumnas se tengan que girar para seguirle con la vista.

4. No descuide el contacto visual. Haga que sus alumnos y alumnas le vean. No se esconda tras una gran mesa. Cambie de sitio. Mire a sus alumnos a los ojos.

5. Domine el espacio del aula. Oriente la pizarra. Si utiliza mapa sitúelos en el suelo, suba a los alumnos a las sillas, que descubran el norte y el sur... Si enseña matemáticas tenga siempre objetos que contar en los bolsillos: caramelos, naranjas, nueces... Si enseña lengua escriba palabras sueltas en tarjetas, sáquelas de su bolsillo. Lleve recortes de prensa, fotos... Sorprenda a sus alumnos y alumnas.

6. ¿Se ha fijado en los anuncios radiofónicos? Repita las ideas importante una y otra vez sin temor a parecer pesado. Favorecerá la memorización.

7. Evite el ruido ambiental. Intente evitar los ruidos molestos del entorno. No permita los susurros ruidosos entre alumnos. Muestre su curiosidad.

8. No tenga miedo a intercalar anécdotas, chistes y ejemplos entre sus explicaciones. Procure no repetirse, y si lo cree necesario, programe qué va a contar y cuándo.

9. Intente conectar con el centro de interés de sus alumnos y alumnas.

10. Haga un resumen al final de la sesión de lo visto en la hora de clase. Recuerde lo importante.

11. En la medida de lo posible, haga ver a sus alumnos y alumnas lo útil para la vida de lo estudiado cada día.

12. Mantenga la expectación sobre lo que sucederá en la clase en el día de hoy. Le puede ayudar llevar alguna revista y comentar algo de ellas. (Sus preferidas son: Maxituning; Xtr; Maximoto; Micromania; Pcutil; Computermania; Motogp; Fhm; Supper Pop; Bravo; Loka; Cartoon Network; Dibus; Megatop; Play2mania; Hobbyconsola; Play2guias).

13. Organice el tiempo de las sesiones de clase por nivel de intensidad intelectual. Dosifique su esfuerzo y el de sus alumnos y alumnas. Agilice, intensifique, cambie de agrupación, de actividad...

14. Estimule las iniciativas y la creatividad de sus alumnos y alumnas. Piénselo un trapo con palo es una

fregona y un caramelo con palito un... No permita que ninguna idea se elimine en su clase por considerársele una tontería. No permita que sus alumnos y alumnas se autopoden.

15. Fomente el espíritu de cooperación y superación entre sus alumnos y/o alumnas. Reparta las responsabilidades, organice los trabajos y cree hábitos de trabajo.

16. Dialogue y escuche activamente a sus alumnos y alumnas.

17. Por último, y no menos importante. Desconecte al finalizar la jornada de hoy, de su trabajo. Mañana será más eficaz en él.

Capítulo IV

Captando la atención

Si no colocamos la diana,
es mucho más difícil clavar el dardo.

La motivación tiene varias fases. A lo largo de este libro trataremos de describirlas todas, eso contando con que no me des-motivo, digo... desmotive.

La fase inicial es la de detectar un estado carencial, es decir, descubrir por parte del alumno que tiene una necesidad. Claro, es posible que usted piense de inmediato que sus alumnos no sienten la necesidad de aprender, o a-prender. En este caso la fase es puramente de estado carencial-carencial o carencial[2]. Esta es la fase que trabajan los ganchos publicitarios. No se trata sólo de que el alumno espontáneamente exprese lo que le falta sino hacerle ver lo que les falta por aprender y que sienta la necesidad de conocerlo, de acercarse a ello. Se trata de esa primera chispa que hará que le interese un tema, una exposición.

Aquí es muy recurrente utilizar estrategias, que utilizando sus centros de interés hagan la conexión con la información o contenidos que queremos transmitir. Por ejemplo, comenzar a hablar de un personaje famoso y de su relación con la materia que estemos enseñando: podemos empezar hablando del lanzamiento de pelota de Ronaldo como introducción al estudio del movimiento parabólico en física.

A continuación, a modo de dinámica, expondremos unas tablas de los centros de interés de nuestros chicos y chicas y de los recursos que tenemos a nuestra mano:

3. ME GUSTA

Temas: atención, captación, inicio motivacional, crear la necesidad.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 10-15 minutos.

Material necesario: la imaginación.

Indicado para: captar la atención. Comenzar a tratar un contenido. Generar las ganas de saber por parte de nuestros alumnos y alumnas, conectando sus centros de interés.

Comenzaremos la sesión de trabajo hablando de un tema que aparentemente no tiene nada que ver con lo que expondremos. Parece que estamos andando por las ramas, pero recordemos que las ramas siempre llevar al tronco.

Es importante tener preparado, aunque sea mentalmente la introducción y la conexión entre el tema "aparente" y el contenido que queramos transmitir. Tengamos en cuenta que los buenos profesionales, por ejemplo del humor, tienen preparados los chistes, incluso aquellos gags que parecen espontáneos. Esto lógicamente implica trabajo previo. Es como cuando preparamos previamente el discurso que vamos a emplear al enfrentarnos a otra persona con la que hemos de aclarar un altercado espinoso o pedirles perdón. Nadie pondría en duda ese trabajo mental de preparación, aunque luego ya sabemos que sale... lo que sale.

Según la fuente consultada (Fundación Santa María), a nuestros jóvenes de entre 15 y 24 años, aunque considero que es extrapolable las conclusiones que podamos sacar a edades inferiores, las actividades de ocio que más les gustan son:

ACTIVIDADES DE OCIO DE LAS QUE PODEMOS COMENZAR A HABLAR	
ACTIVIDAD	**LE GUSTA %**
Salir o reunirse con amigos.	98.7
Escuchar CDS.	97.3
Viajar.	95.3
Ir al cine.	94.1
Oír la radio.	92.5
Ver la televisión.	92.2
Escuchar música en directo.	91.9
Ir a bares, cafeterías.	90.9
Hacer deporte.	85
Ir a discotecas.	81.3
Leer libros.	70.7
Visitar museos, exposiciones.	65.4
Hacer cosas con el ordenador.	64.1
Hacer algún trabajo eventual.	59.3
Colaborar con una ONG.	57.2
Asistir a una conferencia, coloquio.	35.7
Colaborar en una asociación religiosa.	19.1

Así pues, ya tenemos, que si contamos o hacemos participar a nuestros alumnos, narrando alguna salida con sus amigos en las que les pasó un incidente con... podemos introducir el tema de... inglés: cuando se encontraron con dos ingleses y les tuvieron que indicar por dónde se iba a...; tecnología: cuando la farola comenzó a desprender chispas y se fundió la lámpara; ciencias naturales y/o conocimiento del medio: cuando estaban arrancando el árbol de la plaza... porque...

Un secreto, que a partir de ahora dejará de serlo: yo a veces invento historias donde cualquier coincidencia con que yo estaba allí, con mi edad, con que sucedió realmente, es pura coincidencia. Pero este ejercicio de ficción, presuntamente basado en hechos reales, engancha en la chispa del querer saber, porqué me dio calambre, porqué las raíces del árbol crecían desmesuradamente, porqué sabía a priori que no iba a ser gol, qué me pasó en aquel viaje a India (esto sí fue verdad, en serio...), etc... Eso sí, conviene no repetir mucho la aventurilla, sino nos descubrirán.

Creo que es importante también enumerar las actividades preferidas de nuestros jóvenes y niños en el tiempo de ocio doméstico, ello puede ayudar a que encontremos la manera de motivar a la hora de hacer actividades en casa. (Fuente: fundación Santa María).

ACTIVIDADES PREFERIDAS DE OCIO DOMÉSTICO
Hacer cosas con el ordenador.
Oír la radio.
Leer libros.
Escuchar CDS.
Ver la televisión.

Yo añadiría jugar con la videoconsola: playstation, nintendo, etc...

Otros temas recurrentes son las marcas, además de tratar transversalmente la educación para el consumo, es importante que con la intención de emitir en el mismo canal que el de los chicos y chicas, conozcamos cuáles son las marcas que consideran más fiables. Ello, además de servirnos para hablar

en su idioma, al menos al comienzo. Recordemos que estamos motivando para vencer la ley del mínimo esfuerzo por aprender, y además nos permitirá fijarnos en los modelos estéticos que sugieren estas marcas. (Fuente: Revista Capital).

LAS 10 MARCAS MEJOR VALORADAS POR LOS JÓVENES
Nike
Coca-Cola
PlayStation
Nokia
MTV
McDonald's
Volkswagen
Levi's
Zara
Camper

Estos datos los utilizo personalmente como dinámica en la clase. Es posible que ahora mismo usted pueda estar pensando que los anuncios no le influyen, o tal vez, sus alumnos y alumnas se crean libres de tal influencia, pruebe lo siguiente: dígales que enumeren en voz alta cinco marcas de detergentes y fíjese en la rapidez de la respuesta y luego dígales que nombren cinco tipos de árboles, verá como los detergentes fluyen más rápidamente en su mente y boca que los árboles, y si quiere verlo más evidente, cambie las marcas de detergentes por marcas de coche.

A modo de dinámica, a través del estudio de un anuncio introduzco el tema a exponer:

4. MIRA LO QUE HE VISTO EN LA TELE

Temas: atención, captación, inicio motivacional, crear la necesidad.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 10-15 minutos.

Material necesario: cinta de video. Grabador de video y televisor.

Indicado para: captar la atención. Comenzar a tratar un contenido. Generar las ganas de saber por parte de nuestros alumnos y alumnas, conectando con sus centros de interés.

Comenzará la sesión visionando un anuncio de televisión previamente grabado. El anuncio lo habremos escogido relacionado con lo que queramos exponer. De algún producto que nombre lo ecológico como valor si vamos a exponer este concepto, de detergentes para explicar las moléculas, etc.

En Internet se pueden encontrar páginas exclusivamente dedicadas a los spot de televisión, basta con escribir en cualquier buscador (por ejemplo, www.google.es), las claves de búsqueda (anuncios de TV, spot televisivo...).

Dependiendo de la edad y autonomía de nuestros alumnos se les puede invitar a ellos a observar y grabar los anuncios.

Yo les he invitado algunas veces a grabar anuncios sobre productos que claramente utilicen tecnología (móviles, coches, electrodomésticos, compañías eléctricas...) para introducir el concepto de energía, historia de los inventos. También les he invitado en alguna ocasión a grabar anuncios donde se presente la comunicación como un valor, y les ha encantado.

A continuación, otra dinámica para comenzar o descongestionar una clase o charla, el uso de una canción:

5. ESCUCHA

Temas: atención, captación, inicio motivacional, crear la necesidad.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 10-15 minutos.

Material necesario: canción grabada en cualquier soporte. Reproductor de música (CD, casete). Fotocopia con la letra de la canción.

Indicado para: captar la atención. Comenzar a tratar un contenido. Generar las ganas de saber por parte de nuestros alumnos y alumnas, conectando con sus centros de interés.

Sencillamente consiste en una audición de un tema musical. La importancia de esta dinámica consiste en ser escrupuloso con la metodología de uso. Es obligatorio para obtener el resultado óptimo que los alumnos tengan la letra por escrito delante. Para ello hemos de entregar fotocopiada la letra de la canción.

Previamente a la audición presentaremos la canción, indicando la pretensión y el tema central en el que queremos que se fijen. Al tiempo que disfrutan escuchando se les puede invitar a subrayar aquellas palabras o versos que les resulten de especial interés.

Son innumerables las diversas temáticas que se pueden desarrollar a partir de una audición.

Como ejemplo transcribo una de las últimas melodías que he empleado en clase. La utilicé como recurso para trabajar el tema de la solidaridad. Pertenece al dúo Andy y Lucas y pertenece a la esfera de música que les gusta a mis alumnos.

LAS MANOS DEL MUNDO

Hay muchas clases de manos
en las que puedes ver la verdad
manos que con el tiempo
se hacen viejas por la edad

manos que da gusto acariciar
y manos que pueden dar...
que pueden dar amor y paz

Las manos son como el tiempo
que las decisiones siempre va a acompañar
a veces son como el fuego
que hay que cuidarlas o se pueden quemar

¡hay manos buenas! ¡hay manos malas!
manos que curan y manos que matan
manos que tocan mucho dinero
manos que sueñan poder tenerlo
manos que viven para el trabajo
y gente mala que las usa de maltrato
manos que tocan guitarras del sueño
manos que escriben libros y cuentos

Así son las manos del mundo
que si grita lejos las puedes encontrar
manos que con tu ayuda
hay muchas personas que han de necesitar

manos que da gusto acariciar
y manos que pueden dar...
...que pueden dar amor y paz.

¡hay manos buenas! ¡hay manos malas!
manos que curan y manos que matan

manos que tocan mucho dinero
manos que sueñan poder tenerlo
manos que viven para el trabajo
y gente mala que las usa de maltrato
manos que tocan guitarras del sueño
manos que escriben libros y cuentos

¡hay manos buenas! ¡hay manos malas!
manos que curan y manos que matan
manos que tocan mucho dinero
manos que sueñan poder tenerlo
manos que viven para el trabajo
y gente mala que las usa de maltrato
manos que tocan guitarras del sueño
manos que escriben libros y cuentos

manos que da gusto acariciar
y manos que pueden dar...

Podemos contar con nuestros propios alumnos para que nos asesoren sobre las canciones y artistas que les interesan. No falla..., siempre que la música esté cerca de su estilo musical.

Alguna vez me han preguntado sobre las claves del éxito en una exposición tipo conferencia, cursillo, clase, y francamente creo la clave está en los vuelos de avión. Bueno..., en cómo debe ser un buen vuelo de avión: un buen comienzo o despegue, un buen final o aterrizaje y en medio que no haya muchas turbulencias. Es por eso, que habitualmente comienzo los cursos y las unidades didácticas, conociendo las expectativas que tienen los alumnos/as y valorando yo si soy capaz de alcanzarlas. Para ello utilizo la siguiente simple dinámica:

6. DEFINIENDO EXPECTATIVAS

Temas: atención, creencias, esperanza, expectativa.

Agrupación: grupo completo y grupos de cuatro.

Duración: de cinco a veinte minutos.

Material necesario: papel y bolígrafo.

Indicado para: aumentar la eficacia del aprendizaje y la atención de los participantes al comienzo de una sesión, reunión, charla... implantar expectativas en sus mentes.

Se les comunica a los alumnos, a modo de introducción a la dinámica, que las personas actúan con base a sus creencias e intereses: si las personas creen que recibirán algo, entonces actuarán de acuerdo con esas expectativas.

Se forman grupos de cuatro para responder a las siguientes preguntas entre ellos:

a) ¿Qué esperan recibir de esta sesión, charla, cursillo?
b) ¿De quién crees que es la responsabilidad de que se cumplan estas expectativas?
c) ¿tienen confianza en que se pueden cumplir realmente estas expectativas?

Se invita libremente a que cualquier participante exprese en voz alta y para todos lo que se ha comentado en su grupo.

Seguidamente se inicia la charla o sesión.

Se puede realizar la dinámica con la variante de que en cada grupo haya un participante (previamente instruido) que

sea el “hombre humo” y represente el papel de hacer preguntas tontas, introduzca comentarios negativos o alborote a los participantes.

También se les puede indicar que contesten a las preguntas planteadas por escrito e individualmente. Posteriormente recogeremos las contestaciones y pasaremos, tras mezclar y barajar las hojas de respuestas, a leerlas en voz alta.

Es curioso observar cómo el auditorio, con esta última variable se muestra en silencio y atento a escuchar su personal aportación. Como mejora, en cursos de mayor duración, podemos escribir una transparencia y proyectar dichas expectativas en la próxima sesión, hacer un mural con las hojas recogidas, o una presentación multimedia con las expectativas que al final se compararán con los resultados de los objetivos alcanzados, etc.

Capítulo V

Motivar la participación

Nunca desanimes a nadie,
que aunque sepas que no llegará a la meta,
está disfrutando de la carrera.

Una de las ventajas con las que contamos los educadores y profesores, es que en el escenario de nuestra actuación (léase trabajo) siempre contamos con más gente.

Hemos de reconocer que de ese grupo humano con el que pretendemos trabajar, siempre hay alumnos capaces de seguirnos y de tirar del resto de los componentes.

Son nuestros cómplices o, permitiéndome la licencia, nuestros perros pastores. A veces son ellos al mismo tiempo que nosotros, conductores del grupo.

Aquí reside la importancia de plantear dinámicas que favorezcan la cohesión grupal.

Es también el momento de detectar el liderazgo e influencia que sobre el grupo tienen estas personas, para luego emplear su apoyo como estrategia para motivar y dinamizar al resto. No olvidemos que motivar viene de "motivus" que los romanos listos, que no es lo mismo que los listos romanos, empleaban para designar la idea de mover a alguien.

En este apartado expondremos dinámicas que generen un grupo automotivante. Es conveniente que estas agrupaciones rompan el hábito tradicional del grupo de trabajo, si es que ya está hecho, para desarmar los posibles roles, que adjudican de un modo implícito quién es el orador o portavoz, quién el secretario, quién el reservado...

Partiremos de una dinámica de presentación, que habitualmente cuando me encuentro con un nuevo grupo humano para trabajar con ellos, empleo.

7. SOY, SIENTO...

Temas: conocimiento, confianza, autorrevelación.

Agrupación: ilimitado.

Duración: de cinco a veinte minutos.

Material necesario: papel y bolígrafo.

Indicado para: generar confianza entre los asistente. Introducir datos para la cohesión grupal. Favorecer el conocimiento entre los alumnos.

Se les invita a los asistentes a pensar durante dos minutos sobre el animal que les gusta, que les llama la atención o que tengan una especial curiosidad sobre ellos.

Se les pide que apunten el nombre en un trozo de papel, (si llevamos los papeles ya cortados a tamaño A6 o postal, facilitaremos la dinámica).

A continuación se les coloca en círculo y se les pide que uno a uno vayan exponiendo en el nombre del animal y que hagan el esfuerzo de buscar con qué rasgo de este animal se identifica y porqué.

Es importante hacer hincapié en que la intención de esta dinámica, es regalar datos personales y emocionales al resto de los participantes.

Como variante se les puede pedir que digan con qué utensilio de cocina se identifican, con qué electrodoméstico, con qué tipo de flor, etc.

Así yo mismo he elegido en alguna ocasión, el delfín, porque me intriga su manera de comunicarse, y porque ello trae de cabeza a los humanos, al mismo tiempo que son casi los únicos animales capaces de reírse de sí mismo delante de un espejo, y ello me recuerda mi pasión por la comunicación entre humanos y en disfrutar de la vida con humor.

Una dificultad frecuente con las que nos encontramos los dinamizadores de grupos de seres humanos, y por supuesto los dinamizadores de otros seres no humanos, es con que éstos hablen. No hay sensación más desmotivante para un educador que experimentar cómo el grupo no interviene, ni entra en la dinámica de participar coloquialmente en la sesión. La siguiente dinámica es infalible para hacer hablar a los alumnos:

8. MOTIVAR LA PARTICIPACIÓN I

Temas: presentación, conocimiento, confianza, autorrevelación, provocar hablar.

Agrupación: ilimitado.

Duración: de cinco a veinte minutos.

Material necesario: ovillo de lana o cuerda.

Indicado para: generar confianza entre los asistentes. Introducir datos para la cohesión grupal. Favorecer el conocimiento entre los alumnos. Provocar la participación.

Se invita a una persona a tomar la punta del ovillo de cuerda o de la madeja de lana.

Mientras sostiene la cuerda dice su nombre y tira el ovillo a otra persona y así sucesivamente.

Después se hace el proceso inverso, quien tiene el ovillo se lo devuelve a quien se lo pasó.

Esta dinámica bien utilizada hace hablar al más mudo de los alumnos. Se puede emplear para proponerles que mientras tienen el ovillo contesten a una pregunta, por ejemplo, qué saben de la fotosíntesis, cuál es su personaje histórico favorito, qué sienten ante la clase de matemáticas, qué les enfada realmente, qué es lo que más les gusta del cole...

Si esta técnica es para hacer participar a todo el grupo, la que presento a continuación no falla para hacer hablar individualmente, tampoco falla:

9. MOTIVAR LA PARTICIPACIÓN II

Temas: presentación, conocimiento, confianza, autorrevelación, provocar hablar.

Agrupación: ilimitado.

Duración: de cinco a veinte minutos.

Material necesario: fósforos.

Indicado para: generar confianza entre los asistentes. Introducir datos para la cohesión grupal. Favorecer el conocimiento entre los alumnos. Provocar la participación entre los alumnos.

Cada persona que se presente tendrá que encender un fósforo y hablar mientras este se mantenga encendido.

Esta dinámica permite emplearse con objetivos muy diversos, preguntar una lección, exigir la narración de un acontecimiento, expresar oralmente sentimientos...

Yo suelo comprar fósforos de varios tamaños, y al azar los reparto entre los alumnos, con lo cual introducimos también

el criterio tiempo, los afortunados con el fósforo más grande tienen más tiempo de “gloria”.

En la clave de motivar la participación, uno de los factores a controlar, es el inmovilismo y la pereza participativa.

Cuando comienza un curso los alumnos se sientan, controlando desde el comienzo la distancia al profesor, mirando quién tienen al lado, la proximidad a la puerta de salida, etc. Esta disposición curiosamente se tiende a repetir de un modo espontáneo en los siguientes días, de modo que los alumnos toman el mismo asiento, sin que explícitamente nadie les haya dicho que “guardaran el sitio”. Ello puede llevar al grupo a una pereza participativa. La siguiente dinámica nos permite hacer que los alumnos cambien de sitio y tomen conciencia del lugar que han elegido:

10. MOTIVAR EL SENTIRSE A GUSTO EN UN NUEVO LUGAR

Temas: autoconfianza, comodidad, positivismo.

Agrupación: individual.

Duración: 5-10 minutos.

Material necesario: objetos de decoración (lámparas, cuadros, flores, muebles...).

Indicado para: realizar cuando un grupo de personas (que se conocen entre sí o no) llegan por primera vez a un escenario donde se van a reunir (clase, sala, salón de actos, casa de reuniones...).
Para acelerar el proceso por el cual nos familiarizamos con el lugar donde estamos.

Se propone a los alumnos que se levanten del lugar donde se encuentran sentados (normalmente todo grupo

humano tiende a ordenarse buscando una estructura determinada).

Se les invita a pasear silenciosamente por el espacio en silencio durante tres minutos.

Se les orienta a que miren los objetos que hay en el lugar como si en una tienda estuvieran. Que perciban qué objetos (de la estructura del lugar, de la decoración) más les gusta. Entretanto se les va preguntando ¿cuáles serían los elementos del lugar que ellos se comprarían de esa tienda imaginaria?, ¿Cuál de ellos les gusta más? ¿Cuál elegirían si sólo pudieran escoger uno?

Se les invita a quedarse en el lugar donde se encuentra el objeto que han elegido. A presentarse a los demás que han elegido ese mismo objeto (si no se conocen) y a sentarse lo más próximo posible a ese lugar.

La dinámica puede emplearse para distribuir los espacios de reunión de un modo aleatorio. Ofrece variantes como: escoger un cuadro, el lugar de la sala donde más nos guste la luz, la orientación que más nos guste, la distancia al educador que más cómoda les resulte...

Me encanta dejar objetos en la sala: un caramelo, una nariz de payaso, un cuadro estrambótico, una foto provocadora, una peluca.

Sin lugar a dudas, parte del éxito de un excelente motivador, consiste en la capacidad de hacer dinámica cada una de las sesiones. Uno de los recursos más habituales suele ser el trabajo en parejas, donde ambos miembros van a intercambiar puntos de vista, experiencias, ayuda, etc.

La siguiente dinámica nos permite preparar a esta pareja para que el trabajo posterior sea más profundo:

11. MOTIVAR UN TRABAJO PROFUNDO ENTRE DOS PERSONAS

Temas: amistad, intimidad, confianza.

Agrupación: parejas.

Duración: 15 minutos/Todo el tiempo de estudio.

Material necesario: nada

Indicado para: concienciar sobre la necesidad de confiar y abrir nuestra mente y corazón ante los demás, a la hora de realizar un trabajo en pareja.

Se propone a los alumnos que formen parejas que tengan más o menos la misma estatura.

Se les invita a colocarse de espaldas el uno con el otro, de modo que éstas se toquen.

Se les va narrando, la siguiente secuencia que les invita a tomar conciencia de sí y de su compañero o compañera:

Daros un masaje con la espalda y el cuello. Sentid el apoyo de vuestro compañero. Descansad sobre el o ella. Sentid y percibid los sentimientos de liberación que experimentáis al confiar en el otro.

La dinámica ofrece multitud de variantes. Si el entorno lo permite se aconseja hacerlo sentado en el suelo.

Puede ayudar a crear el clima de intimidad y confianza colocar a las parejas de modo que no vean a otras (mirando a la pared, en lugares distintos...).

En la línea de motivar la participación, es importante organizar las sesiones de modo en que haya que realizar algún trabajo en grupo. Ello nos permite "refrigerar mentalmente" al grupo. La siguiente dinámica nos permite distribuir los grupos de un modo aleatorio:

12. HACER GRUPOS ALEATORIOS DE PERSONAS

Temas: amistad, intimidad, confianza.

Agrupación: grupos de diverso número.

Duración: 5-10 minutos.

Material necesario: hojas de periódicos.

Indicado para: formar grupos de personas del número que queramos, de un modo dinámico y activo.

Se disponen unas hojas de periódico en el suelo, a una distancia tal que se pueda pasar de una a otra con una zancada.

Se les explica a los alumnos que cada hoja de periódico es una isla y el resto del suelo es el océano donde hay cocodrilos.

Se simula una historia donde fruto de un naufragio coinciden en una misma isla: tres náufragos, cuatro, cinco, dos, etc.

Al decir el educador el número de náufragos que hay en una isla, los participantes se agruparán (ejemplo: "tres náufragos" dice el educador, y se forman tríos).

Al final, diremos el número de náufragos que queremos en cada isla, dependiendo del número de componentes que queremos que tenga cada grupo.

La dinámica puede complementarse incluyendo variables que deben cumplir los náufragos: altos, bajos, mujeres, niños, jóvenes, rubios...

Más adelante en el capítulo "El grupo motivador" se presentarán claves para utilizar la poderosa fuerza motivadora de la agrupación.

Claro, que al formar un nuevo grupo, es importante que los componentes tengan algún tiempo para al menos presentarse.

A continuación, una dinámica que permite esto:

13. ¿CÓMO PRESENTAR A LOS COMPONENTES DE UN GRUPO?

Temas: amistad, conocimiento, identidad.

Agrupación: grupo completo y en parejas.

Duración: 20-30 minutos.

Material necesario: papel y lápiz.

Indicado para: motivar al conocimiento de los integrantes del grupo.

El educador invita a los participantes a agruparse en parejas, aún dentro de un grupo más extenso. Es importante en esta dinámica que la agrupación la hagan los participantes.

Los participantes deban hacerse preguntas personales entre ellos para luego presentar cada uno a su respectiva pareja.

Se informa a los participantes que deben recabar la información que crean necesaria para presentar a su compañero o

compañera como si lo estuviesen haciendo delante de un auditorio de mil personas que están asistiendo al homenaje más importante de la vida de éste.

El educador apunta algunas cuestiones que pueden ayudar y hacer más interesante esta presentación: cualidad más importante, lugar de nacimiento, gustos, manías, libro favorito, deporte que practica, su sueño, etc.

Se da paso a las presentaciones. Cada participante presenta a su compañero o compañera.

El resto del grupo puede requerir más datos al presentador o al presentado.

Si los integrantes del grupo que hemos formado no se conocen previamente, debemos favorecer que los integrantes aprendan los nombres de sus compañeros, a fin de ir creando el clima necesario para trabajar distendidamente.

14. ¿CÓMO APRENDER EL NOMBRE DE LOS COMPONENTES DEL GRUPO?

Temas: amistad, conocimiento, identidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-20 minutos.

Material necesario: un folio para cada participante y lápiz.

Indicado para: aprender los nombres de los compañeros y compañeras que forman un grupo.

Los participantes se sentarán en círculos, colocando cada uno delante de si un folio donde hayan escrito su nombre.

El educador explicará que el juego comienza cuando el que oiga su nombre debe saludar a los demás con un gesto expresivo de la cara (sacar la lengua, guiñar un ojo, levantar las cejas, mover las orejas...), mientras los compañeros sentados inmediatamente a su izquierda y a su derecha harán el gesto extendiendo los dos brazos de presentarlo.

El participante que ha sido nombrado después debe indicar el nombre de otro compañero que a su vez será señalado de igual manera por los compañeros de la derecha y de la izquierda.

La ronda de presentaciones terminará cuando todos hayan sido nombrados.

Para reforzar el aprendizaje de los nombres se recomienda repetir el juego con más velocidad en los gestos.

En el manejo de un grupo, donde se deben tomar decisiones, es frecuente tener que realizar votaciones, que democráticamente hagan elegir la opción más favorable. La siguiente dinámica nos permite hacer esto, teniéndole que dedicar un tiempo a preparar la decisión:

15. MOTIVAR UNA VOTACIÓN

Temas: autonomía, asertividad, democracia, valoración.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-20 minutos.

Material necesario: fotos o recortes de revistas, papel y lápiz.

Indicado para: realizar sondeos y votaciones y elecciones de un modo original.

El educador tendrá que tener preparado tantas hojas de papel en blanco como opciones a votar haya.

Sobre cada hoja habrá pegado previamente la fotografía o el recorte de los que se vaya a votar. Por ejemplo: si se trata de la votación del delegado del grupo, a elegir entre tres candidatos o candidatas, deberá preparar tres hojas con las tres fotos de los candidatos. Si lo que se quiere votar es si vamos al monte o al mar habrá dos hojas una con la imagen pegada (o dibujada) de la montaña y otra con la imagen del mar o la playa.

Tras explicar el educador cómo se va a realizar la votación, se entregan las hojas al participante que se encuentre más lejos del educador y se le pide que ponga por la cara en blanco: sí y no según corresponda. En el ejemplo del voto de Delegado escribirá tras la foto de quién elija para ello sí, y tras las demás no. Si desea ir al monte, escribirá tras esta foto sí y no sobre la foto del mar.

Deberá ir pasando las hojas a sus compañeros más cercanos que irán haciendo lo mismo.

Al final se contarán los votos de los sí y los no. Se le dará la vuelta a la hoja y se desvelará el resultado.

Es importante realizar una reflexión sobre si se han visto condicionados por los sí y los no que ya estaban escritos por sus compañeros cuando fueron a realizar ellos su elección.

En innumerables ocasiones un educador necesita recibir información "de vuelta". Saber qué opinan o desean los alumnos y alumnas, no sólo para responder a sus necesidades, sino también para hacer frente y responder a sus pensamientos o expectativas:

16. REALIZAR SONDEOS RÁPIDOS

Temas: autonomía, asertividad, democracia, entendimiento, opinión.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-20 minutos.

Material necesario: tiras de papel de dos colores diferentes.

Indicado para: realizar varios sondeos, votaciones y elecciones de un modo original y rápido.

Se reparte entre los alumnos dos tiras de papel de dos colores diferentes.

Se les indica que serán utilizadas a la hora de realizar los sondeos de opinión en el grupo.

Se les pide que escriban el la tira de papel de color (azul por ejemplo) “A FAVOR”, y el la tira del otro color (roja por ejemplo) “EN CONTRA”. De esta manera evitaremos que haya confusión a la hora de opinar.

Cuando a lo largo de la reunión salga un tema que necesite ser sondeado, indicaremos que piensen la respuesta y los invitaremos a levantar la tira de papel acorde con su opinión. Realizará el conteo de opiniones un secretario secretaria, anotando las diversas opiniones.

La siguiente dinámica nos permite organizar con rigor un grupo que exponga un tema:

17. MOTIVAR LA EXPOSICIÓN DE UN TEMA

Temas: aprendizaje, compenetración, comunicación.

Agrupación: grupo de cinco.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: papel y lápiz.

Indicado para: motivar la formación, el estudio y favorecer la comunicación.

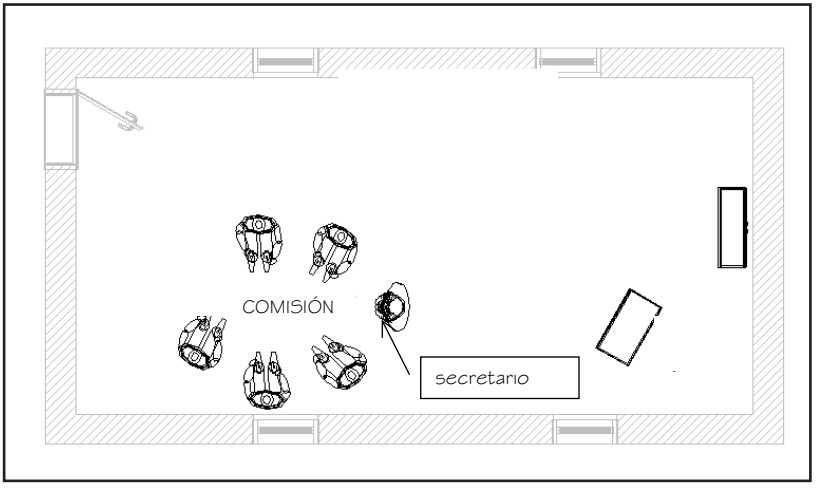
Un grupo reducido (aconsejable entre cuatro y cinco componentes) se prepara un tema o cuestión. Este grupo se denominará comisión de "tema a estudiar".

Pueden formarse tantos grupos o comisiones como temas se quiera exponer posteriormente.

Cada comisión preparará con reuniones fuera del gran grupo el tema o asunto que mediante un informe llevará y expondrá ante el grupo completo.

El desarrollo de las reuniones de las comisiones deberá seguir un estilo informal, de búsqueda de acuerdo, con sugerencias y conclusiones.

Llegada la fecha de exposición ante el grupo, darán lectura del informe que han preparado y aclararán las preguntas y dudas que le resto del grupo pudieran tener.



¿Qué educador que se precie, no trata de educar en el correcto uso de la palabra y de su turno a sus alumnos? Con la siguiente dinámica se entrena esta habilidad:

18. ¿CÓMO ENTRENAR EN EL USO DE LA PALABRA?

Temas: entendimiento, lenguaje, timidez.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: una pelota o algún objeto blando que sirva para ser lanzado.

Indicado para: favorecer la expresión, transmitir el gusto por las palabras y la lengua. Favorecer la fluidez verbal.

Los participantes se sientan en círculo.

Uno de ellos comienza el juego lanzando la pelota a un compañero o compañera diciendo al mismo tiempo “esta pelo-

ta está cargada de...". (Y aquí dice el nombre de un objeto: sillas, por ejemplo).

El compañero que recoge la pelota, debe decir rápidamente una palabra que comience por la misma letra que el objeto escogido: secador, saxofón.

Si algún compañero se retrasa demasiado en contestar o repite palabra. Comienza el juego de nuevo, lanzando él y repitiendo "esta pelota está cargada de... (un nuevo objeto).

Es importante indicar en el grupo, que lo interesante es conseguir que el juego no se pare.

No hay reflexión sobre cómo son nuestros alumnos, donde no haya alguna queja sobre la incapacidad que tienen los chicos y chicas de hacer silencio. La siguiente dinámica nos permite preparar al grupo para el silencio, al tiempo de relajarlo:

19. MOTIVAR EL SILENCIO

Temas: imaginación, silencio, visualización.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-20 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: entrenar en el autodominio y fomentar la atención.

El educador invita a cada uno de los participantes a pensar en silencio en un sonido. Por ejemplo: sonido rrr... de un timbre; fff... de un globo deshinchándose; tic tac... del reloj; cuac-cuac... del pato; be-be... del cordero; ti-to-ti... del piano; etc.

Los participantes se enumerarán en círculo, diciendo en voz alta el número consecutivo al que nombró el compañero más cercano (1, 2, 3, 4...).

Se invita ahora a permanecer en absoluto silencio. Se les debe motivar para que perciban los sonidos que en el silencio han aparecido (pájaros, coches a lo lejos, voces...).

El educador escribirá en grande sobre un papel que todos vean o sobre una pizarra un número aleatorio que corresponda con algún participante.

Éste debe emitir el sonido que pensó durante un breve instante. Se invita ahora en silencio a que cada uno visualice el objeto, animal o acontecimiento que provoca este sonido.

Se repetirán tantos sonidos como se crea conveniente.

Es importante que haya al menos un minuto de tiempo y no más de tres entre sonido y sonido, a fin de facilitar la visualización.

Capítulo VI

Motivar durante la acción

Tu vida será simplemente,
lo que tú hagas con ella.

Es archiconocida la expresión: "cada maestrillo tiene su librillo".

Esto expresa que cada docente tenemos una manera personal, a veces, personalísima de hacer y deshacer en nuestro empeño de educar y enseñar.

Pero, aún así, es cierto que existen unas dinámicas de trabajo, que no por tradicionales dejan de ser eficaces.

Estas formas de agrupación y trabajo, pretenden mantener la tensión vital necesaria para seguir desarrollando un trabajo de carácter intelectual.

20. ¿CÓMO ORGANIZAR UNA MESA REDONDA?

Temas: claridad, comunicación, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 40-60 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: poner en común puntos de vista divergentes o contradictorios sobre un determinado tema o cuestión.

Un grupo de expertos (aconsejable entre 3 y 6 miembros), sostienen puntos de vista divergentes sobre un mismo tema, exponiendo ante el grupo de forma sucesiva.

Se trata de un grupo de entre 3 y 6 personas que se han preparado previamente un tema.

Los expertos pueden ser participantes especialmente preparados o especialistas ajenos al grupo.

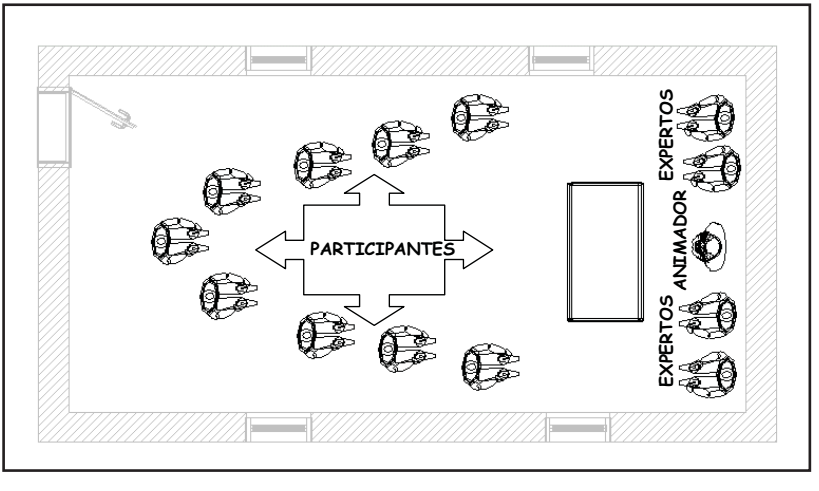
El educador abre la sesión, presentando el tema y el procedimiento a seguir. Presenta a los expertos y avisa a los participantes que podrán hacer preguntas al final.

Ofrecerá la palabra al primer expositor. Contará con un tiempo máximo de 10 minutos. Seguirán por orden los demás expertos.

Durante las exposiciones el educador tomará nota para al final de todas las exposiciones hacer un breve resumen de las ideas principales de cada experto y destacar las diferencias más importantes entre ellos.

Luego cada experto podrá aclarar, especificar o completar sus argumentos y discrepar con los demás durante dos minutos.

El educador volverá a exponer las últimas conclusiones sintetizando los puntos de confluencia que pudiera haber entre los expertos.



Se invita a los participantes del auditorio a preguntar a los expertos. Se les especifica que no deben entrar en discusión con los ponentes.

Se termina agradeciendo la colaboración de los expertos y la atención de los participantes. El educador debe ser imparcial y objetivo en sus intervenciones y conclusiones. Deberá, en su caso, desalentar polémicas que pudieran surgir, ya que el objetivo es comunicar puntos de vista, no debatirlos.

21. ¿CÓMO ORGANIZAR UN SIMPOSIO?

Temas: claridad, comunicación, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 40-60 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: dar a conocer diferentes aspectos de un tema en forma sucesiva ante un grupo.
A utilizar para exponer información.

Un grupo de entre 3 y 6 personas se han preparado previamente un tema. Estos serán los expertos.

El educador abre la sesión, presentando el tema y el procedimiento a seguir. Presenta a los expertos.

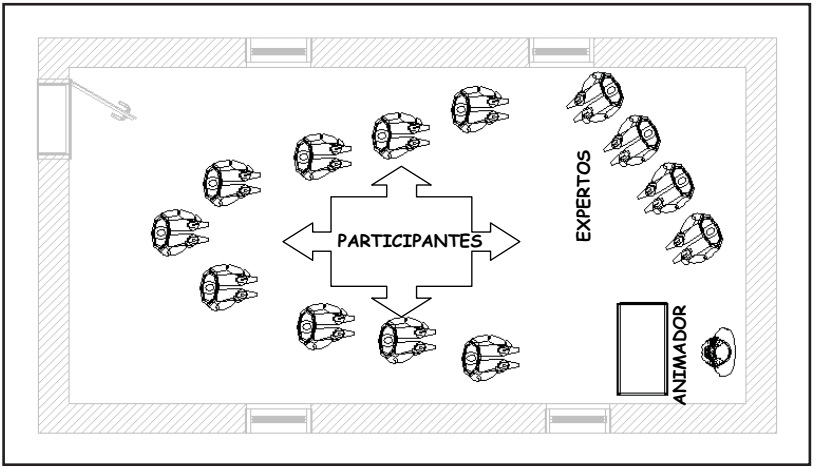
Ofrecerá la palabra al primer expositor. Contará con un tiempo máximo de 10 minutos.

Seguirán por orden los demás expertos.

Durante las exposiciones el educador tomará nota para al final de todas las exposiciones hacer un breve resumen de

las ideas principales de cada experto y destacar las diferencias más importantes entre ellos.

Se invita a los participantes del auditorio a preguntar a los expertos. Se les especifica que no deben entrar en discusión con los ponentes.



Se termina agradeciendo la colaboración de los expertos y la atención de los participantes.

22. ¿CÓMO ORGANIZAR UN PANEL?

Temas: claridad, comunicación, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 40-60 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: dar a conocer puntos de vista divergentes o no, sobre un determinado tema o cuestión, pero sin actitud polémica.

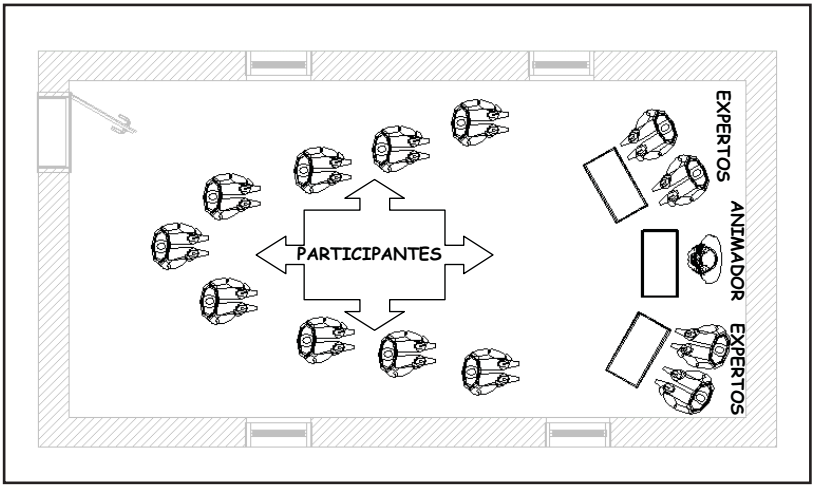
Un grupo de expertos (aconsejable entre 3 y 6 miembros), sostienen puntos de vista divergentes o no, sobre un mismo tema, exponiendo ante el grupo de forma sucesiva.

Los expertos pueden ser participantes especialmente preparados o especialistas ajenos al grupo.

El educador abre la sesión, presentando el tema y el procedimiento a seguir. Presenta a los expertos y avisa a los participantes que podrán hacer preguntas al final.

El educador propone una de las cuestiones del tema para que cada experto por orden dé su punto de vista. Contará con un tiempo máximo de 5 minutos. Seguirán por orden los demás expertos.

Una vez contestadas todas las cuestiones por los expertos los participantes pueden formular preguntas o pedir aclaraciones a uno o a todos los expertos.



El educador expone las últimas conclusiones sintetizando los puntos.

Se termina agradeciendo la colaboración de los expertos y la atención de los participantes.

23. ¿CÓMO ORGANIZAR UN FORO?

Temas: claridad, comunicación, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 40-60 minutos.

Material necesario: nada.

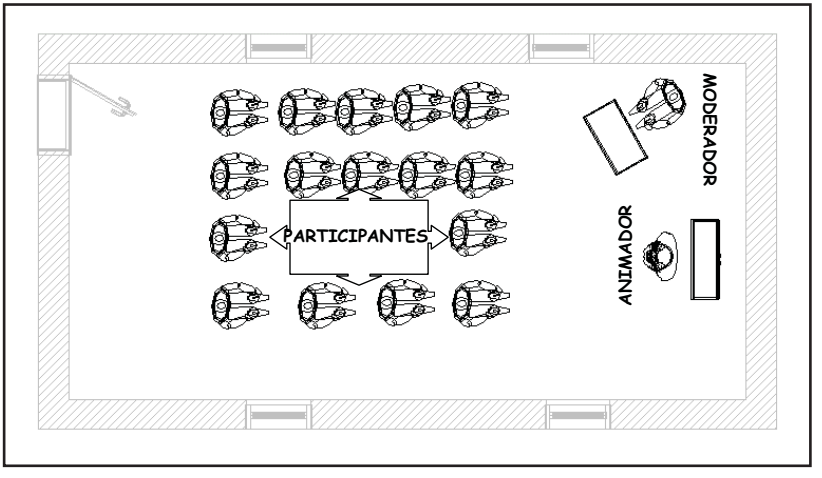
Indicado para: a conocer puntos de vista de los participantes, permitiendo la libertad de expresión de ideas y opiniones.
Tradicionalmente esta técnica se ha utilizado para comentar ordenadamente una película, teatro, libro, suceso, experimento, etc.

En el foro lo importante es que se debe propiciar la participación de todos.

El educador inicia el foro explicando con precisión el tema o problema sobre el que se va a hablar, indicando las formalidades necesarias a las que deben ajustarse los participantes: mano alzada, volumen ajustado, tiempo máximo 3 minutos.

Se debe aclarar que hay plena libertad para comunicarse y que existe el derecho a equivocarse y hasta a decir alguna incorrección.

El educador hará de moderador, distribuyendo el uso de la palabra según vayan levantando la mano y formulará nuevas preguntas en caso de agotarse el tema.



Puede nombrarse un ayudante para ir anotando los turnos de participación.

Al final se recomienda que el educador haga una síntesis o resumen de las opiniones expuestas, pudiéndose dar también un análisis general del comportamiento del grupo: entusiastas, animosos, creativos...

24. ¿CÓMO ORGANIZAR UN DEBATE DIRIGIDO?

Temas: claridad, comunicación, crítica, diversidad, opinión, tolerancia, pluralidad.

Agrupación: grupos de entre cinco y diez.

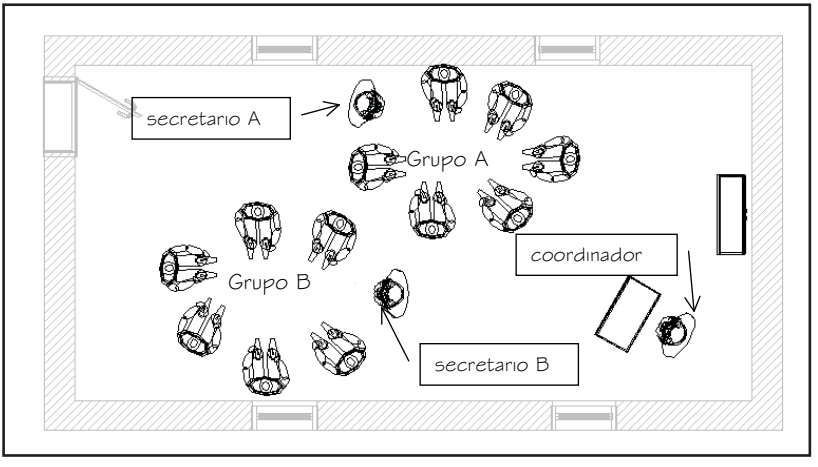
Duración: 40-60 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: tratar un tema mediante una discusión informal.

El educador hace una breve introducción para encuadrar el tema, ubicando al grupo mentalmente en el debate.

Se dividen los alumnos en grupos de trabajo de igual número de componentes (aconsejable entre cinco y diez componentes). Cada grupo nombrará un moderador o moderadora que distribuirá el uso de la palabra alentando a los tímidos o remisos.



El educador formula la primera pregunta e invita a participar dentro de los subgrupos. Es aconsejable que la pregunta sea estimuladora y provocadora.

Lo interesante en esta dinámica no debe ser obtener respuestas afines al educador sino elaborar mentalmente las respuestas personales y comunicarlas.

Una vez debatido el tema en subgrupos, se resumirán las argumentaciones de cada punto de vista y se expondrán ante el grupo completo.

En colaboración con el grupo completo el educador hará una síntesis.

25. ¿CÓMO ORGANIZAR UNA ENTREVISTA COLECTIVA?

Temas: claridad, comunicación, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 40-60 minutos.

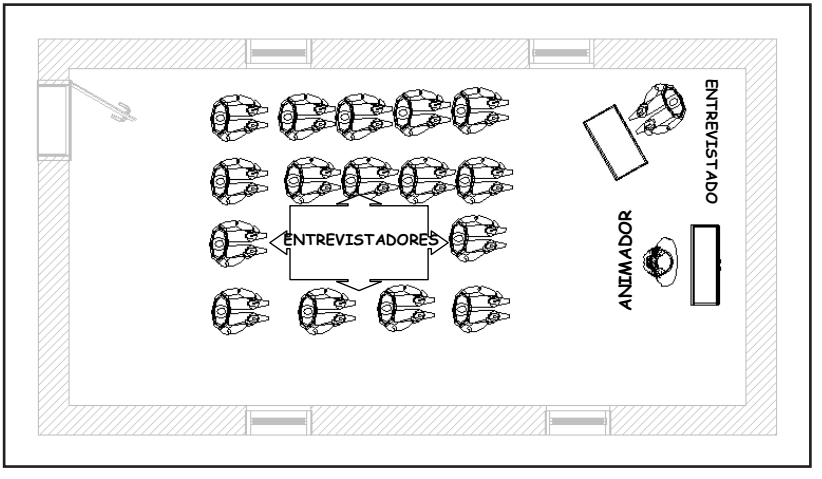
Material necesario: nada.

Indicado para: conocimiento profundo del grupo o conocimiento de una persona en concreto.

El grupo completo hace de entrevistadores y uno de los componentes del grupo será el entrevistado.

El educador puede presentar al grupo completo y al entrevistado. También puede invitar al entrevistado a que se autopresente.

Se invita al grupo a que lance preguntas al entrevistado.



Como variante las preguntas se pueden preparar previamente en grupos de entre dos y cuatro personas.

Como orientación las preguntas pueden exigir: selección de respuestas, comparaciones y contrastes, evaluación, decisión a favor o en contra y su justificación, explicaciones, análisis, ejemplificación.

26. ¿CÓMO ORGANIZAR UN SEMINARIO?

Temas: claridad, comunicación, conocimiento, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupos de entre cinco y diez.

Duración: 60-120 minutos.

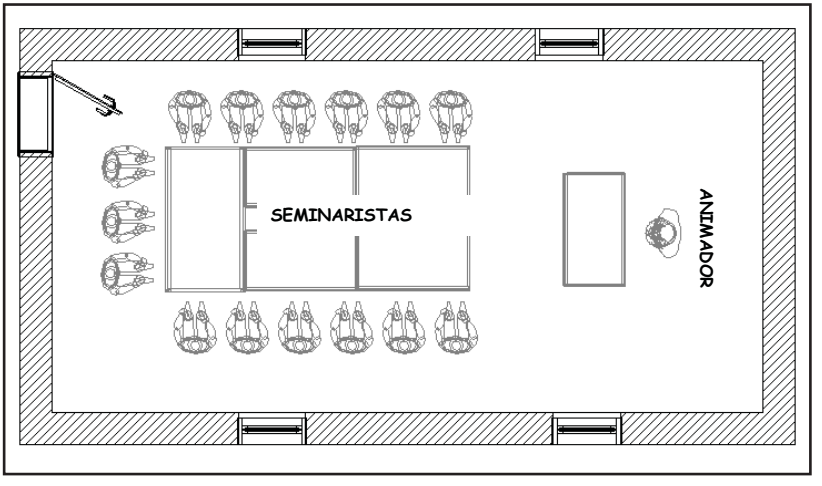
Material necesario: diversas fuentes documentales.

Indicado para: investigar o estudiar intensivamente un tema en sesiones programadas recurriendo a fuentes de información.

El educador en la primera sesión informará previamente sobre el tema de estudio, la agenda de trabajo y el acopio de bibliografía.

El grupo se dividirá en subgrupos de entre cinco y diez componentes y que trabajarán a partir de ahora por su cuenta para formular conclusiones del tema que se está tratando. Para ello deberán consultar bibliografías y documentales, recurrir a expertos y asesores, analizar datos e informaciones.

Tras esto el grupo completo se dispondrá a compartir y poner en común las conclusiones.



27. ¿CÓMO DESARROLLAR LA TÉCNICA PHILIPS 6/6?

Temas: conocimiento, claridad, comunicación, diversidad, integración, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupos de seis.

Duración: 60-90 minutos.

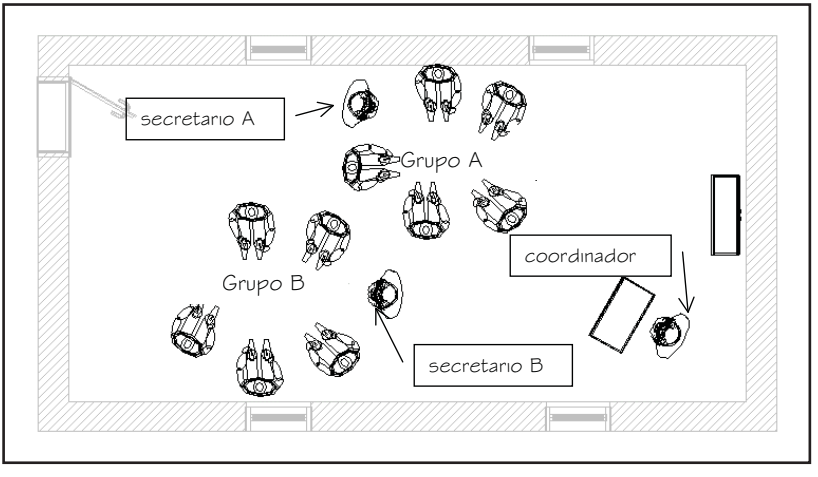
Material necesario: nada.

Indicado para: poner en común aprendizajes, experiencias, sentimientos.

El educador invitará a los participantes a agruparse de seis en seis.

Se les comunica que cada uno de ellos dispondrá de un minuto para dar su idea, opinión, crítica, experiencia, valoración, etc., sobre un tema o asunto que el educador proponga.

Cada uno de estos subgrupos de seis componentes debe nombrar un secretario que tomará nota de lo que aporta cada uno.



Agotados los seis minutos los grupos se colocan de modo que puedan oír los resúmenes de todos los grupos, dando los secretarios lectura de lo que han anotado.

Hecha la síntesis el educador dará una visión de conjunto que recoja las aportaciones de todos.

28. ¿CÓMO ORGANIZAR UNA DISCUSIÓN?

Temas: claridad, comprensión, cooperación**,** comunicación, crítica, diversidad, opinión, pluralidad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 60-120 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: investigar o estudiar intensivamente en forma de cooperación un tema en sesiones programadas recurriendo a fuentes de información.

El educador indica al grupo un tema de estudio.

Los participantes prepararán de modo individual o en equipos el tema.

Posteriormente el educador promoverá con el grupo completo la discusión cuestión a cuestión del tema a tratar.

Finalizada la discusión el educador dará una visión de conjunto que recoja las aportaciones de todos.

Capítulo VII

El grupo motivador

Quien confía en sí mismo,
genera mágicamente confianza en los demás.

Una de las claves de la motivación es la utilización del propio grupo como elemento motivador.

Es importante cuando trabajamos con un grupo humano durante un tiempo seguido, como pueden ser, un curso escolar, durante un cursillo, grupo de trabajo, reuniones periódicas, que tengamos en cuenta realizar, cuando lo sintamos más oportuno, dinámicas que favorezcan la cohesión, y la reflexión sobre el propio ser y hacer del grupo.

Me llama poderosamente la atención como los niños y sobre todo los jóvenes, han hecho del ordenador, siendo un instrumento de trabajo individual, una herramienta de relación grupal, a través, de Internet.

Ello nos puede invitar a una motivadora reflexión: nuestros chicos quieren y desean el trabajo relacional. Quieren, luego ya tengo el elemento motivador: el trabajo grupal.

A continuación transcribo una tabla en la que se expresa el uso que hacen los niños y jóvenes de Internet (Fuente: Princewaterhouse Coopers).

RAZONES POR LAS QUE LOS NIÑOS Y JÓVENES SE CONECTAN A INTERNET %	
Escribir y recibir e-mail.	83
Buscar información.	68
Jugar on-line.	51
Utilizar el chat.	40
Descargar música/videos.	38
Enviar tarjetas electrónicas de felicitación.	31
Comprar.	26
Leer noticias.	23

Hemos, por tanto, de mimar al grupo, como si fuese una pastilla de jabón, si la apretamos mucho se deshará o saldrá disparada, pero si la sostenemos muy débilmente se escurrirá.

Una de las satisfacciones más grandes que recibo como educador, es sentir que el grupo humano que conduzco hacia el conocimiento y el crecimiento, también crece como grupo. El grupo a su vez, funciona como catalizador del cambio y del crecimiento personal. Por esto es bueno, que de vez en cuando, incorporemos dinámicas que les recuerden al grupo su condición de tal, como la siguiente:

29. MOTIVAR PARA LA COHESIÓN DEL GRUPO

Temas: esfuerzo, relajación, unión.

Agrupación: grupo completo.

Duración: de 5 a 10 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: liberar tensiones en el grupo. Fomentar la seguridad en el grupo.

Cogidos de la mano hacen un círculo en torno al educador.

Se les invita a abrir el círculo diciendo “grande, grande, grande,” procurando que el tono de voz acompañe la grandeza del círculo. El círculo se abrirá lo máximo posible, sintiendo la fuerza en las manos. Comentar más tarde que esa fuerza que tiene el grupo sirve para dar consistencia al mismo.

Cuando el estiramiento del grupo sea máximo se dirá “pequeño, pequeño, pequeño”, con un tono de voz cada vez

más suave y el circulo se hará cada vez de menor diámetro hasta llegar al mínimo, momento en el que se volverá a decir "grande, grande, grande".

Tras repetir el grande, grande, grande y pequeño, pequeño, pequeño tantas veces como consideremos, invitaremos al grupo a compartir cómo se han sentido, cuáles han sido las dificultades para aguantar al estirar, y de coordinarse para achicar el círculo.

Invitar a la reflexión comentando cuando y en qué situaciones en el grupo hace falta aguantar y cuándo hace falta coordinarse.

Es importante que en la línea de cuidar al grupo, introduzcamos en nuestra práctica habitual algunas dinámicas que favorezcan el conocimiento íntimo entre los integrantes del grupo o clase. Estas dinámicas se pueden aplicar, al mismo tiempo, como descanso psicológico, entre dos actividades de alta intensidad intelectual, o cuando se note tensión acumulada en el grupo:

30. MOTIVAR EL CONOCIMIENTO ÍNTIMO EN EL GRUPO

Temas: amistad, conocimiento, identidad, igualdad, variedad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 30-45 minutos.

Material necesario: lápiz y hojas de papel blanco.

Indicado para: conocer a los compañeros y compañeras que forman un grupo. Motivar a respetar la diversidad de gustos y opiniones.

En un folio apaisado se les indica a los participantes que dibujen un círculo tangente a los bordes del papel.

En el centro del círculo escribirán el número cinco. En los espacios entre los vértices del papel y la curva del círculo escribirán los números uno, dos, tres y cuatro.

El educador les pedirá que en el espacio del número uno escriban su afición o hobby favorito.

En el hueco número 2, escribirán su color favorito.

En el hueco número 3, escribirán su sabor o comida favorita.

En el espacio número 4, escribirán su sueño más deseado.

Se recogen todos los folios y se reparten de un modo aleatorio, teniendo la precaución de que si algún papel cae en manos de su dueño, no lo diga.

Se invita a los participantes a escribir en el interior del círculo el nombre del compañero o compañera de quién crean que se trate.

Se invita a que tras escribir el nombre se lo pasen al compañero de detrás y así hasta que al menos cada círculo tenga escrito tantos posibles nombres como se crea oportuno (aconsejable mínimo tres).

Se recogen de nuevo todos. Y en voz alta el educador enseña al tiempo que lee el deseo escrito en el espacio 4, de manera que el dueño del folio pueda reconocer su papel y recogerlo.

Cuando cada uno tenga su hoja, se plantea un diálogo donde cada uno exprese cómo se siente al verse comparado con otro u otros compañeros, o al verse reconocido...

La siguiente dinámica aporta además del conocimiento entre los miembros del grupo, la reflexión sobre los distintos gustos, costumbres y opiniones. Suelo emplear esta dinámica para hacer agrupaciones:

31. ¿CÓMO HACER REFLEXIONAR SOBRE LA DIVERSIDAD DE GUSTOS Y OPINIONES?

Temas: aceptación, complementariedad, diversidad, personalidad, respeto, tolerancia.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: papel y lápiz.

Indicado para: formar grupos de personas aleatorios, de un modo dinámico y activo.
Reflexionar sobre la diversidad de gustos y opiniones.

Se divide un folio en cuatro partes y se invita a escribir en cada uno de estos cuartos la respuesta preguntas cuya respuesta está argumentada con “porque me gusta”: ¿te gusta la tortilla con o sin cebolla? ¿el cacao soluble con o sin grumos? ¿el papel higiénico lo pones mirando a la pared o hacia fuera? ¿lo primero que haces al abrir los ojos por la mañana es...?

A continuación se recogen las respuestas de un mismo tipo y se leen en voz alta y para todos las respuestas correspondientes a una misma pregunta.

Seguidamente se van leyendo las demás respuestas por bloques y al final se abre un turno de diálogo donde se intenta que salga la idea de la diversidad de gustos y preferencias, así como la necesidad del respeto de éstas.

Según las contestaciones, podemos agrupar dividiendo al grupo grande en dos, en tres, etc.

Una de las claves del trabajo positivo de un grupo que se automotiva, consiste en ir introduciendo dinámicas y actividades que favorezcan la confianza y comunicación profunda entre los miembros del grupo o clase:

32. ¿CÓMO PROPICIAR LA CONFIANZA EN UN GRUPO?

Temas: autoconfianza, autoconocimiento, ayuda, confianza, conocimiento, compartir, deseos, interioridad.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: lápiz y hojas de papel en blanco.

Indicado para: fomentar y trabajar la confianza entre los miembros de un grupo.

Se reparte un folio en blanco a cada persona.

Se ambienta la actividad, de modo que se les indica que el folio y el lápiz es lo único que tienen a partir de ahora para mostrar a los demás quiénes son de verdad y qué quieren hacer saber de ellos mismos.

Se les invita a terminar de escribir cada una de las frases que a continuación se muestran y que se irán dictando una a una dando tiempo a escribirla:

Necesito...
Espero...
Yo...
Sueño...
Me divierte...
Jamás...
Vosotros...
Para nada...
Estáis equivocados...
No puedo...

A continuación se les invita a intercambiar lo escrito con alguien del grupo, aconsejándoles que sea con la persona que menos crea que lo conoce.

Según el grado de confianza que a priori detectemos en el grupo, podemos proponer que estos datos se contesten de modo anónimo.

Como variante se pueden pegar los papeles en un rincón de la clase, para que frecuentemente recuerden las necesidades e impresiones propias y de los compañeros.

La siguiente dinámica es de las que con más frecuencia utilizo en mi práctica docente. Permite que los alumnos y alumnas definan sus sueños, sus metas y, al tiempo, favorece que el grupo vaya tomando conciencia de la importancia de ayudarse entre todos a la superación de dificultades.

33. MOTIVAR LA INTEGRACIÓN EN UN GRUPO

Temas: autoconocimiento, autoestima, conocimiento, discernimiento, integración.

Agrupación: individual.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: lápiz y un folio en blanco.

Indicado para: reflexionar sobre el propio momento personal. Fomentar el autoanálisis y el autoconocimiento. Favorecer la integración en un grupo.

Se entrega un folio en blanco a cada persona, dividido en tres partes para escribir.

Se les invita a que en la cabecera del folio escriban su nombre. Y en el comienzo de cada tercio en los que está dividida la hoja, los titulares YO LE PIDO A MI HADA MADRINA, YO LE PIDO A MIS AMIGOS, YO LE PIDO AL MUNDO.

A continuación se recogen los folios con los nombres puestos y estos tres encabezamientos y se vuelven a repartir aleatoriamente, teniendo cuidado de que no se el entregue a nadie el folio que contiene su nombre.

Se invita a que continúen las tres frases en los tres apartados, como si fuesen la persona a la que corresponde el nombre.

A continuación se vuelven a recoger los folios, ya escritos y se les entrega a su dueño (según el nombre que aparece).

Se abre un turno de diálogo en el que cada uno expresa lo que siente al leer lo que le han supuesto que ellos pedirían.

Entre las dificultades que un educador puede encontrar en un grupo, está el ambiguo "mal ambiente". Sin mucha precisión, notamos que hay algo en el grupo que hace que los silencios sean violentos y las miradas hirientes, o tal vez, que existan cuchicheos o comentarios entre subgrupos.

Un buen motivador ha de ser capaz de emplear algunos minutos en favorecer que el grupo se reconcilie consigo mismo y con los otros. Lo importante aquí no es que los chicos o chicas expliciten el perdón, sino que reconstruyan su "mal sabor de boca" y caigan en la cuenta de que al educador, (líder), le preocupa y en que esto influye sobre todos.

34. ¿CÓMO PEDIR PERDÓN EN GRUPO?

Temas: conversión, convivencia, fraternidad, perdón, prójimo, relajación, sinceridad.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-25 minutos.

Material necesario: una vela, fósforos, papel y lápiz.

Indicado para: crear un clima de introspección que invite a pedir perdón.

Se colocan a los participantes en círculo, separados de manera que no se puedan tocar entre ellos.

Colocar en el centro del círculo una vela encendida.

Se invita a observar en silencio la llama.

Cada uno imagina qué actos, acontecimientos y aspectos les gustaría borrar de su pasado en relación con el grupo,

(ejemplo: contestar mal a un compañero, no ser justo con mi amigo...).

Se les invita a visualizar mentalmente cómo las imágenes de esos actos que no les gustan se queman en la llama de la vela. Para ello invitar a mirar fijamente el ligero movimiento ondulante de la llama.

En esta atmósfera de introspección, se les puede invitar a pedir perdón públicamente.

Para hacer más evidente la "destrucción del mal", se les puede invitar a escribir el hecho en un papel y luego quemarlo. ¡Cuidado con el fuego!

La siguiente dinámica mágicamente favorece la concentración y conciencia grupal, pruébela:

35. ¿CÓMO TOMAR CONCIENCIA DE GRUPO?

Temas: aceptación, conciencia, compañía, individualismo, relajación, unión.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-25 minutos.

Material necesario: una vela, fósforos.

Indicado para: tomar conciencia de grupo. Favorecer la unidad y cohesión en el grupo.

Se colocan a los participantes en círculo, separados de manera que no se puedan tocar entre ellos.

Colocar en el centro del círculo una vela encendida.

Se invita a observar en silencio la llama.

Se les explica que deben intentar mover la llama de la vela con el menor aire posible mediante un ligero soplido continuo. Es importante recalcarles que la vela no se debe apagar nunca.

En esta atmósfera de concentración, se les lee el siguiente texto.

"Nuestro grupo es como la llama. Cada uno, cada una lo lleva a un lugar. Cada uno y cada una de nosotros lo miman a su manera. Cada uno y cada una de nosotros aporta su aliento para que al igual que la llama, el grupo no se apague...".

Podemos seguir narrando frases utilizando la metáfora del grupo y la llama.

Se les invita tras apagar la vela, a compartir qué han sentido.

Relajar y disminuir la tensión en el grupo, es otra de las claves del éxito para continuar trabajando con el grupo de un modo eficaz. El siguiente juego de un modo sencillo nos ayuda a hacerlo, al tiempo que nos permite como educadores evaluar el grado de compañerismo que existe en el grupo:

36. ¿CÓMO DISTENDER AL GRUPO?

Temas: alegría, amistad, apertura, cooperación, compenetración.

Agrupación: en parejas y en grupo completo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: favorecer la amistad sin prejuicios en el grupo.

Los participantes se agrupan de dos en dos, de pie, y de un modo desordenado.

El educador también formará parte del grupo, procurando que queden formados todos los dúos y sólo quede desemparejado él.

El educador comienza dando la primera orden que todos deben ejecutar. Estas órdenes pueden ser “manos sobre la cabeza del compañero”, “sácale la lengua”, “guíñale un ojo”.

A la orden “espada contra espalda”, todos deben darse la vuelta sobre el compañero que tienen en frente y cambiar de pareja, cogiendo al compañero o compañera que encuentren más próximos. En este momento el educador cogerá también pareja, de modo que uno de los del grupo ahora queda sólo y será quien de las órdenes, hasta que de la orden “espalda contra espalda” y él tome de nuevo compañero y quede otro sólo que continuará dando las órdenes.

Es importante explicarles al grupo con anterioridad las bases del juego.

Si ha llegado hasta aquí, a través de una lectura continua de este libro, es decir, sin ir saltando entre dinámicas, habrá notado la importancia que lo gestual tiene en la distensión y relajación de los alumnos y alumnas.

Evidentemente la disposición estructural de la mayoría de las aulas donde se sientan nuestros alumnos generan un estrés por inmovilidad física. Seguramente le es familiar la figura de algún alumno moviendo prácticamente todos los músculos del cuerpo excepto los glúteos: las manos y brazos mientras golpea con los lápices en la mesa; las piernas y pies balanceándolos por debajo de la mesa; el cuello mirando hacia los lados.

Por ello es muy positivo incorporar en nuestra práctica docente pequeñas dinámicas que diluyan este estrés, preparando físicamente para continuar un trabajo intelectual.

Estoy convencido de que esto no es una pérdida de tiempo, sino un empleo inteligente del tiempo, para ayudar a ello se presentan a continuación una colección de dinámicas que tienen como objetivo conseguir esto:

37. ¿CÓMO DISTENDER Y DESINHIBIR AL GRUPO?

Temas: alegría, autocontrol, desinhibición, naturaleza, observación, timidez.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: analizar el grado de observación. Favorecer la desinhibición.

Se invita a los participantes a ponerse de pie y a circular por la sala desordenadamente mientras gesticulan en silencio representando el postre que cada uno de ellos quiera.

Mientras caminan por la sala han de ir fijándose en los compañeros y compañeras.

Tras unos minutos donde todos hayan podido ver a sus compañeros y compañeras, se les invita a sentarse y a salir de uno en uno frente a los demás.

El educador preguntará para que contesten en voz alta los demás ¿qué postre está entre nosotros?

Tras escuchar los comentarios en voz alta de los demás, el que está de pie dirá que postre era, y por qué ha escogido este.

El educador debe motivar al grupo anteriormente a la observación de todos y cada uno de los compañeros y posteriormente a la autoevaluación, es decir, comprobar si han acertado el postre y qué dificultades de expresión no verbal han sentido.

38. ¿CÓMO RELAJAR AL GRUPO I?

Temas: conciencia, sentidos, sentimientos, relajación.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: para relajar y distender al grupo.

Se tumban en el suelo, poniendo la cabeza en las piernas de otra persona formando una larga fila de acostados y en silencio se concentran en sentir.

El educador invita a comunicar sentimientos.

39. ¿CÓMO RELAJAR AL GRUPO II?

Temas: compañía, relajación, ritmo.

Agrupación: gran grupo y en parejas.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: para relajar y distender al grupo.

Los participantes se colocan en una fila; todos hacia la misma dirección y cada uno sujeta de la cintura a la persona que le quedó delante.

Deben seguir el movimiento del de delante, conservando los brazos en la misma posición y moviéndose de un lado para el otro, al unísono, alternando el movimiento de sus piernas y hombros.

40. ¿CÓMO GENERAR CONFIANZA?

Temas: ayuda, compenetración, confianza, cooperación, deber, entrega, fidelidad.

Agrupación: gran grupo.

Duración: un minuto por persona.

Material necesario: nada.

Indicado para: para entrenar y demostrar el poder de la confianza.

Se forma una fila y el participante que se encuentra en la parte de atrás es alzado sobre los brazo de los de delante y se va cargando por arriba hasta el otro extremo. El ejercicio se repite hasta que todos los participantes hayan jugado.

En nuestra práctica cotidiana debemos también incorporar transversalmente valores y enseñanzas para la vida, además de los contenidos curriculares.

La siguiente dinámica relaja, distiende y enseña el verdadero sentido de la cooperación:

41. ¿CÓMO FAVORECER LA COOPERACIÓN?

Temas: ayuda, confianza, compenetración, equilibrio, unión.

Agrupación: en parejas.

Duración: un minuto por persona.

Material necesario: nada.

Indicado para: para escenificar y demostrar el poder de la ayuda.

Se forman parejas y se sientan en el suelo. Ambos entrelazan sus brazos y tratan de ponerse de pie, levantándose con las espaldas unidas.

El educador invita a expresar cómo se han sentido y cuál ha sido la clave anímica para poder levantarse.

A través del entrenamiento, nuestros alumnos y alumnas irán adquiriendo las habilidades necesarias de autodominio para pasar de la actividad física a la intelectual.

Curiosamente, vivimos en la sociedad del "ancho de banda", es decir, en una sociedad donde nos ofrecen y reclamamos mucha cantidad de información en muy corto tiempo, (piense en los anuncios televisivos, en las conexiones a Internet, en las presentaciones multimedia), y en cambio en la escuela, pedimos a nuestros alumnos y alumnas que presten atención, que es justo lo inverso, dedicar mucho tiempo a poca información, (piense en un alumno nuestro haciendo una redacción, un dibujo, etc.).

La siguiente dinámica de un modo activo, conduce al entrenamiento para la atención:

42. ¿CÓMO FAVORECER LA ATENCIÓN EN EL GRUPO?

Temas: atención, concentración, escucha, memoria, música, ritmo.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15-25 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: crear conciencia de la importancia de la atención en el grupo, al tiempo de entrenar la coordinación del grupo. Entrenar el sentido del ritmo.

Los participantes sentados en círculo se enumerarán, diciendo en voz alta el número consecutivo al que nombró el compañero más cercano (1, 2, 3, 4...).

El educador marcará un ritmo mediante golpes en la mesa, chasquidos de los dedos, palmadas, zapatazos en el suelo, golpes en las piernas y de cualquiera otra forma que se pueda producir sonido sin utilizar instrumentos musicales.

Este ritmo puede consistir por ejemplo en dos golpes de nudillos en la mesa, seguido de una palmada.

El participante número 1, repetirá el ritmo que ha marcado el educador y además añadirá un nuevo sonido. Por ejemplo: dos golpes de nudillo en la mesa, una palmada y un golpe en uno de los muslos de la pierna.

El número dos repetirá este ritmo y además añadirá un nuevo sonido. Así consecutivamente.

Al llegar al final, se seguirá el proceso inverso, es decir, el número anterior, repetirá el ritmo quitando el último sonido.

Al final debe llegar hasta el educador el ritmo original.

Se puede hacer reflexionar sobre la importancia de todos y cada uno de los componentes del grupo. Invitar a la reflexión ¿qué hubiera pasado si uno de los componentes se hubiese ido en medio de la dinámica? ¿se puede aplicar esta conclusión en otros casos en el grupo?

El mejor y mayor aliado que tenemos los docentes en un aula es una buena gestión de los líderes.

No le sorprenderá leer que sabemos que en los grupo-clase hay chicos y chicas que tienen más "poder de convocatoria" que incluso el Director o Directora del Centro.

Una buena gestión de los recursos humanos que tenemos en el aula, nos da la llave de que el propio grupo sea el que se automotive.

Por eso introducimos ahora dentro del grupo motivador, a los líderes.

***Líder** es aquel que tiene seguidores. Con frecuencia los chicos y chicas relacionan liderazgo con popularidad. Los líderes son seguidos y muestran el ejemplo a seguir, no en vano el término líder en inglés Leadership viene de Lead = Guiar y de Lead = Conducir.*

La diferencia del líder es que: define una visión, establece planes e influye sobre las personas. El popular sólo influye.

Nosotros educadores, debemos detectar a los populares y aprovechar sus capacidades para convertirlos en líderes. Un buen líder asume el liderazgo como una responsabilidad y no como un privilegio, por eso genera confianza en sus seguidores. Confianza: otra de las grandes diferencias entre la popularidad y el liderazgo.

A continuación introduciremos una serie de dinámicas enfocadas al trabajo con el liderazgo, que implícita o explícitamente existe en todo grupo humano.

43. ¿CÓMO DETECTAR LOS LÍDERES DE UN GRUPO?

Temas: agrupación, altanería, apariencia, juzgar, liderazgo, poder, supervisión.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 10 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: detectar los lideres de un grupo. Agrupar y ordenar a los integrantes de un grupo.

Se les pide a todos los integrantes del grupo que formen una única fila.

Para ello se les indica que no deben hablar ni escribir nada. Sólo podrán emplear gestos o signos.

Deben ordenarse por fecha de nacimiento, así el más joven quedará el primero de la fila y el mayor el último.

El educador estará alerta para detectar quién o quienes han estado organizando e incluso supervisando, sin que nadie se lo ordene, que la fila está correctamente ordenada.

Estos chicos o chicas, a priori, presentan características propias de líderes, si bien, con las siguientes dinámicas podremos determinar con más precisión sus capacidades de liderazgo.

44. ¿CÓMO VALORAR LAS CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN LIDER I?

Temas: altanería, apariencia, juzgar, liderazgo, poder, supervisión.

Agrupación: varios grupos de entre seis y doce participantes.

Duración: 40-60 minutos.

Material necesario: una copia de la Hoja de las Características de Liderazgo para cada participante. Lápices a todos los participantes.

Indicado para: explorar los valores de un buen líder.
Contrastar los resultados de la toma de decisiones individual con la de los compañeros del grupo.

El educador distribuye una Hoja de Características de Liderazgo a cada participante. Les da diez minutos para llenarla de forma individual.

El educador recoge las Hojas y les comunica a cada participante que ahora realizarán en grupos de seis personas una dinámica de selección. Para formar los grupos se puede emplear cualquier dinámica presentada en este libro.

El educador reparte aleatoriamente a cada participante las hojas que se han recogido anteriormente (a fin de que se encuentren con la valoración de otro participante) y se pide al grupo que llegue a un consenso.

El educador invita a que cada grupo comparta sus selecciones y da sus razones, conduciendo una discusión sobre el ejercicio con todo el grupo, comparando los criterios que individual o grupalmente han elegido.

HOJA DE CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO

INSTRUCCIONES: bajo la columna marcada como “Individual”, pon el número uno (1) antes de la característica que creas más importante en un buen líder. La característica marcada con el número doce (12) será la menos importante.

Después en grupo llegarás en consenso a un orden y lo anotarás bajo la columna “grupal”.

INDIVIDUAL	GRUPAL	CARACTERÍSTICAS
_____	_____	A. Mantiene paz durante todas las reuniones.
_____	_____	B. Es amigable y sociable.
_____	_____	C. Es creativo.
_____	_____	D. Escucha y trata de entender a los demás.
_____	_____	E. Es firme y decisivo, no duda.
_____	_____	F. Admite con apertura y fácilmente los errores.
_____	_____	G. Se preocupa por los demás.
_____	_____	H. Procura que todos opinen.
_____	_____	I. Emplea el elogio frecuentemente y poco la crítica.
_____	_____	J. Está deseoso de comprometerse.
_____	_____	K. Sigue estrictamente las reglas y las normas.
_____	_____	L. Nunca expresa quejas.

45. ¿CÓMO FOMENTAR LA COHESIÓN EN UN GRUPO?

Temas: apariencia, autoconocimiento, cohesión, conocimiento, dispersión, retroalimentación, sinceridad.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: la hoja de preguntas, lápiz y pizarra.

Indicado para: ayudar a los participantes a analizar las fuerzas que dinamizan a un grupo. Permitir apreciar la integración de un grupo con base en la actuación de sus miembros. Propiciar la retroalimentación (feed-back) en un grupo, minimizando la sensación de amenaza. Auxiliar en la observación y registro de papeles desempeñados y actitudes de los participantes.

El educador explica la finalidad del ejercicio e invita a todos los participantes a contestar el cuestionario para lo cual pide que sólo usen los nombres de los compañeros que están presentes.

Se insiste en que todas las preguntas tienen que estar contestadas, y se les da quince minutos.

Una vez terminado el cuestionario, el educador les explica que todo grupo se mueve simultáneamente en dos direcciones: a) tarea y B) relaciones, y que es en la medida de cómo las personas se desenvuelven en estas direcciones que aparecen las posibilidades de cohesión de sus miembros.

De las ocho preguntas del cuestionario, cuatro se refieren a tareas y cuatro a relación.

De las cuatro de tarea, la 1 y la 3 se consideran positivas y la 2 y la 4 se consideran negativas.

De las cuatro de relación, la 5 y la 7 se consideran positivas y la 6 y 8 se consideran negativas.

El educador puede pedirle al grupo que vayan identificando: “Tarea + o -” y “Relación + o - ”.

Si por el contrario el educador decide sólo manejar incidencia, éste explica lo relativo a las características de las preguntas en términos de relación y tarea y recoge las hojas del cuestionario, advirtiendo que este procesamiento es totalmente anónimo, para salvaguardar la identidad de opinante y que, tan pronto se procesen los cuestionarios, éstos serán destruidos.

En la pizarra, el educador puede establece una tabla como la que se muestra a continuación, en cuya vertical escribe los nombres de los participantes, y en la horizontal, marca cuatro columnas, con los siguientes temas: tarea positiva, tarea negativa, relación positiva, relación negativa. (Esta gráfica puede hacerla antes).

NOMBRE	TAREA +	TAREA -	RELACIÓN +	RELACIÓN -
Antonio Pérez				
….				

Comienza a rellenar la información de los cuestionarios en la tabla, pregunta por pregunta, de manera que los participantes puedan ver la incidencia de su impacto en el grupo.

Al terminar el vaciado, se procesa, en términos de lo que sienten y lo que piensan de su situación en el grupo.

Se llega a conclusiones, tratando de explicar grupalmente cómo el desempeño individual afecta la cohesión o dispersión del grupo.

HOJA DE COHESIÓN Y DISPERSIÓN

Mi nombre es: _____ .

1. Las aportaciones y comentarios que más han ayudado al grupo para alcanzar nuestros objetivos son de:

2. Las aportaciones y comentarios que menos han ayudado al grupo para alcanzar nuestros objetivos son de:

3. Meditándolo cuidadosamente, ¿quién crees tú, que te eligió en la pregunta número uno?

4. Meditándolo cuidadosamente, ¿quién crees tú, que te eligió en la pregunta número dos?

5. Según tú has podido observar, ¿con qué persona te sientes más unido emocionalmente?

6. Según tú has podido observar, ¿con qué persona no podrías sentirte unido emocionalmente?

7. Meditándolo cuidadosamente, ¿quién crees tú, que te eligió en la pregunta número cinco?

8. Meditándolo cuidadosamente, ¿quién crees tú, que te eligió en la pregunta número seis?

Como sabemos que en todo grupo humano que evoluciona junto existen conflictos y a veces, no son del todo evidentes, le presento a continuación una dinámica que le permite identificar los problemas existentes, si los hubiera:

46. ¿CÓMO IDENTIFICAR PROBLEMAS EN UN GRUPO?

Temas: discernimiento, equilibrio, fuerza, problema.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 45 minutos.

Material necesario: lápiz y folios de papel, pizarra.

Indicado para: identificar los problemas en un momento concreto en un grupo u organización.
Permite analizar las fuerzas positivas o negativas en una organización o grupo en un momento específico, poniendo al conjunto al tanto de la situación y tareas inmediatas a impulsar.

El educador explica el objetivo que persigue el ejercicio, de ver los elementos negativos y positivos de la situación de su grupo.

Muestra la hoja de fuerzas en una pizarra e invita a los participantes a copiarla:

FUERZAS POSITIVAS	
4	
3	
2	
1	
HOY	
1	
2	
3	
4	
FUERZAS NEGATIVAS	

La numeración es la importancia que le damos a cada una de esas “fuerzas”. Mientras más cerca del hoy, más urgente e importante.

Cada participante hace una lista de las fuerzas positivas y negativas que se dan en el grupo u organización (o en el aspecto particular que se quiere tratar), escogiendo los más importantes.

Se forman grupos donde cada uno pone en común la lista que ha elaborado y se hace una gráfica que sea representativa del grupo, colocando en orden de importancia los elementos positivos y negativos.

Cada grupo presenta al grupo en general sus conclusiones, se comparan entre sí y se saca a partir de la discusión y comparación una gráfica representativa del conjunto.

Una vez elaborada “la gráfica final” se pasa a discutir, a estudiar más a fondo las fuerzas negativas para dar soluciones e impulsar y mantener las positivas.

Capítulo VIII

La automotivación

Al pensamiento positivo,
no se le resiste ninguna puerta negativa.

Es importante trabajar la capacidad que cada persona tenemos de automotivarnos.

Como educadores podemos desencadenar el mecanismo que haga que la formación sea atractiva para ellos. Piense en los tipos de formación que reciben los niños y jóvenes y con la distinta motivación con que se enfrentan a cada una de ellas. Ello nos da pista de dónde se encuentran los centros de la automotivación:

TIPO DE FORMACIÓN	ACTITUD
Formación académica: Educación Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación profesional, Universidad.	• Algunos se sienten "obligados" por diversas razones, respondiendo con pasotismo. • A otros les gusta estudiar y les encanta aprobar.
Apoyo a su formación básica: academias, clases particulares, cursos de inmersión en el extranjero. Relacionados con idiomas, informática o asignaturas difíciles de aprobar.	• Algunos se sienten "obligados". • La inmensa mayoría encuentra la motivación buscando la eficacia del aprendizaje y el aprobado.
Actividades y cursos relacionados con el ocio: música, deporte, pintura, etc.	• No se sienten presionados. Es elegido voluntariamente. • Se sienten motivados por probar y a los que les gusta la actividad se sienten vocacionados a dedicarse profesionalmente a ello en el futuro.

Hay estudios (Injuve) que indican que la sensación de frustración en torno al denominado fracaso escolar, alcanza el 38%. Pensemos en estos chicos que han tenido o tienen esa sensación de fracaso. Les vendría bien trabajar la automotivación ¿verdad? Pues vamos a ello. Pero antes le mostraré un revelador cuadro donde se indican los rasgos generales de los estudiantes con sensación de fracaso escolar (Fuente: Injuve).

Rasgos generales relacionados con la sensación de fracaso escolar
Más chicos que chicas.
Mayor sensación cuanto más jóvenes.
Más sensación cuanto menos nivel económico.
Más sensación cuanto antes se abandonan los estudios.
Menor sensación en los status más altos.

Comenzaremos con una dinámica que nos permite mostrarles a nuestros alumnos que hay muchas cosas de ellos mismos que desconocen, como introducción a trabajar con ellos las cualidades y potencialidades que tienen dentro de si mismos:

47. MOTIVAR EL AUTODESCUBRIMIENTO

Temas: autoconfianza, ayuda, ceguera, descubrimiento, desconocimiento, eficacia, inseguridad, irracional, miedo.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 10-15 minutos.

Material necesario: papel y lápiz.

Indicado para: ambientar y motivar el espíritu de superación ante las dificultades.
Para demostrar que en cierta medida no nos conocemos ni tenemos la capacidad de conocernos por completo.

Se les pide a los participantes que se despojen del reloj de pulsera, o en su defecto de la pulsera que pudieran llevar, o en último caso de la cadena o pendientes.

Se les indica que lo guarden lejos de donde puedan mirarlo, por ejemplo, en un bolsillo.

Se les indica que dibujen en un papel en blanco el reloj (u otro objeto, en su defecto), con el máximo posible de detalles.

A continuación, se les pide que saquen el objeto y lo comparen con el dibujo, señalando aquellas diferencias que de seguro se habrán producido al dibujarlo.

El educador debe hacer reflexionar cómo tratándose de un objeto que miramos tanto, como un reloj de pulsera, hay errores en reconocerlo, así que también habrá de haberlos en reconocer cosas de nuestro interior.

Se hará especial hincapié en mostrar esto como una ventaja ante los pensamientos más pesimistas que pudieran tener, que en definitiva lo que esconde son las cosas buenas que tienen dentro de si para descubrir.

Es frecuente que un alumno no esté motivado a estudiar una asignatura determinada, porque tiene miedo a enfrentarse al fracaso de no entenderla, de suspenderla, así poco a poco se va autoconvenciendo de que "no sirve". Estoy acostumbrado a escuchar a mis alumnos y alumnas a decir "yo no sirvo para las mates" o "se me da muy mal, siempre, la lengua".

Es tarea importante vencer los miedos irracionales:

48. ¿CÓMO HACER FRENTE A MIEDOS IRRACIONALES?

Temas: autoconfianza, ayuda, ceguera, eficacia, inseguridad, irracional, miedo.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 15-25 minutos.

Material necesario: una sala desconocida para los participantes.

Indicado para: ambientar y motivar el espíritu de superación ante las dificultades.
Para demostrar que en cierta medida es normal que sintamos miedo ante situaciones desconocidas.

Se les tapa los ojos a dos personas del público. Una de ellas previamente ya sabe qué vamos a hacer y conoce la sala donde van a ir con los ojos tapados.

Se guía a los dos ciegos, hasta la sala donde vamos a realizar “el juego”.

Se les da las instrucciones para que lleguen hasta el otro extremo de la sala. Cuidar que aunque haya obstáculos en el camino, no sean peligrosos.

El público no debe saber que uno de los ciegos ya sabe el camino.

Una vez recorrido el camino, se pone en común cómo han caminado cada uno: confiados, resueltos, temerosos, torpes, etc., y se les desvela el secreto de que uno de ellos ya conocía la prueba.

La dinámica invita a que el "ciego real" que no conocía el camino comente las sensaciones que ha vivido en la prueba, comparándolas con las del "falso ciego".

Se puede orientar la dinámica a hacer reflexionar sobre la necesidad que tenemos de tenerlo "todo" bajo control, o de no dejarnos guiar.

Si ha optado por leer este libro de continuo, le revelaré que la que viene a continuación es una de mis dinámicas favoritas, y ya se, que entiende por qué.

Un aspecto fundamental en la motivación al estudio es tener como meta aprender y lograr el éxito académico. Por eso la siguiente dinámica nos posibilita ayudar a nuestros alumnos y alumnas a trazarse objetivos y metas:

49. ¿CÓMO PREPARAR LA MENTE PARA TRAZAR METAS CLARAS EN LA VIDA?

Temas: ambición, anhelo, aspiración, autoestima, bloqueo, cambio, claridad, conversión, ideales, indecisión.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 15-30 minutos.

Material necesario: papel y lápiz.

Indicado para: reflexionar sobre las propias vivencias que han ido forjando nuestro mundo interior, por medio de la relajación y del poder de la visualización creativa.
Para desarrollar previamente a la realización por escrito de un proyecto personal o de vida, así como para hacer una revisión profunda de vida.

Se invita a tomar una hoja en blanco (tamaño A4 o folio) y doblarla por la mitad en forma sucesiva, de manera que tras cinco dobleces, al abrir el folio queden 32 cuadritos.

En cada cuadrito, se anotará un número por orden del 1 al 32.

Se indica a los alumnos que se coloquen sentados en las sillas, mirando de cara a la pared (rodeando la sala), de modo que no se vean entre ellos, que pongan los pies sobre el suelo, las manos en el regazo y que coloquen el papel de los cuadritos y bolígrafo bajo la silla en el suelo (olvidándose de él por ahora).

Se les explica que vamos a realizar un ejercicio de relajación, donde el espacio que existe entre ellos y la pared es su propio espacio íntimo, personal, exclusivo, significando nuestro propio espacio interior que hemos ido construyendo a medida que hemos ido creciendo y llenando de nuestras experiencias vitales.

Se les va guiando hacia una relajación profunda basada en la concentración en nuestra propia respiración, con instrucciones cortas y precisas, que se irán diciendo acompasadamente, dando tiempo a recibirlas y ejecutarlas. Del tipo:

Estamos relajados y cómodos. Percibimos cómo el aire, fuente de vida entra por nuestra nariz y llena nuestros pulmones como a un fuelle. Al expirar el aire sale por nuestra nariz para dar paso a un nuevo aire renovado, limpio y nuevo. Inspiramos, expiramos. El aire entra y sale. Acompasadamente. Según nuestro propio ritmo. Sin forzarla. Siendo nosotros mismos.

En nuestra mente aparece una pantalla de cine, absolutamente blanca. Estas sólo en un cine. Vas a proyectar en la pantalla blanca que ves, tu propia película: la película de tu

vida. Aparece el título de la película en la pantalla: la película de mi vida. De pronto la pantalla vuelve a ser blanca y aparezco con un año. ¿Cómo soy? ¿Qué tamaño tengo? ¿De qué color es mi cabello? ¿Cómo son mis manos? ¿Cómo me siento con un año? ¿Por qué sonrío? ¿Con quién estoy? La imagen se va difuminando hasta que la pantalla queda en blanco. De repente aparezco en la pantalla con 2 años.

Se repiten las mismas instrucciones de visualización, o aquellas que creamos que ayudarán a recordar cosas positivas de sus vidas.

Se continúa así, saltándonos años. Ejemplo: (con un año, con dos, con cinco, con diez, con quince, con diecisiete, con veinte...).

Cuando lleguemos a la edad media que tienen nuestros oyentes, saltamos hasta diez años más. (Si tienen dieciséis años, que se vean con veintiséis).

Se les sigue guiando la visualización: *¿Cómo eres con X años? ¿Cómo es tu pelo? ¿Dónde trabajas? ¿Con quién vives? ¿Cómo te sientes? ¿A quién quieres? ¿Por qué estas alegre?...*

Se continúa guiándolos, introduciendo las preguntas sobre orientación, vocación, realización personal que creamos interesantes, durante tres minutos.

Se les invita a mover el cuello poco a poco, en silencio. A abrir los ojos y a tomar la hoja de cuadritos que tienen bajo la silla (todo en silencio). En ella escribirán en cada cuadrito, que representa un año de los visualizados, aquello que crean interesante, que les ha llamado la atención, que les a sorprendido...

Se les explica que han trazado metas en su mente imaginaria, sin olvidar lo que han sido y son.

La dinámica al estar basada en la visualización creativa, permite introducir todas las variantes que nosotros, educadores o monitores, creamos convenientes.

Los números en los cuadritos, que representan años, pueden variar en función de los oyentes. Ejemplo: si estamos trabajando con personas de cincuenta años, podemos decirles que numeren al principio los cuadritos con la secuencia: 1,2,5,10,15,17,18,20,25,30,40,49,50, 60.

Es importante, precisar que si en medio de la relajación nuestra mente se dispersa, debemos inspirar y expirar profundamente concentrándonos en nuestra respiración. Debemos guiar la visualización despacio, sosegadamente, serenamente, dando lugar a verlo, a la recreación en la mente. Al terminar compartirán cómo se han sentido, qué han visto...

Otro importantísimo aspecto que favorece la motivación al estudio es el autocontrol o autodominio personal. La siguiente dinámica nos permite explicar a nuestros alumnos la importancia de este aspecto. Usted debe relacionarles que ese poder de control también lo tienen sobre la voluntad de estudio y sobre la automotivación.

50. ¿CÓMO ENTRENAR EL AUTODOMINIO PERSONAL?

Temas: alegría, atención, concentración, risa, sonrisa.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: crear un clima de relajación y distensión para realizar posteriormente trabajos que requieran concentración.

El educador los invita a sentarse formando un círculo.

Se les informa de que nos ha visitado el payaso invisible de la risa.

Cuando el educador se toque la oreja derecha todos deben reír y cuando se toque la izquierda todos deben estar serios. Lógicamente en un principio debe explicárseles que para que aparezca el gesto de la sonrisa y la risa verdadera deben primero fingirla.

Luego todos deben quedar serios.

Posteriormente comenzando con uno de los participantes, se le invita a que se toque la oreja derecha, con lo que su compañero o compañera de la derecha debe sonreír y así sucesivamente, mientras los demás deben autocontrolar la sonrisa y la risa.

El educador puede hacer reflexionar sobre la importancia de sonreír.

Otro aspecto de la automotivación es la autoconfianza, es decir, que el alumno o alumna confíe en que puede superar sus propias dificultades. La siguiente dinámica le permitirá explicarles este concepto a sus alumnos y alumnas:

51. ¿CÓMO TRABAJAR LA CONFIANZA?

Temas: comunicación, confianza, cooperación, esfuerzo.

Agrupación: gran grupo y en parejas.

Duración: un minuto por persona.

Material necesario: nada.

Indicado para: para entrenar y demostrar el poder de la comunicación no verbal.
Desarrollar un clima de confianza en el grupo.

Un miembro del grupo que necesite desarrollar mayor confianza con los demás, se pone de pie en medio de ellos.

Los otros se sientan en el suelo formando un círculo y mantienen al sujeto de en medio sostenido fuertemente con sus pies. El que se encuentra en el centro, en un momento dado, se deja caer ayudándose con sus pies y manos, sobre los otros que lo harán girar de un lado para otro.

Es importante que se interrogue al alumno que está en el centro sobre si confía en el grupo, si piensa que se caerá, si cree que por sí mismo se sostendrá, etc.

En la aventura de ser estudiante intervienen muchos factores que pueden introducir desmotivación en la difícil tarea de superar dificultades de aprendizaje, pequeñas o grandes frustraciones, desengaños, etc.

Uno de esos factores desmotivador es la falta de seguridad en uno mismo. A continuación proporcionamos una dinámica que fomenta este entrenamiento:

52. ¿CÓMO ENTRENAR LA SEGURIDAD PERSONAL?

Temas: autoconfianza, ayuda, ceguera, confianza, seguridad.

Agrupación: gran grupo y en parejas.

Duración: un minuto por persona.

Material necesario: nada.

Indicado para: reflexionar sobre la importancia de la seguridad personal y de la confianza.

Los participantes forman parejas y cada una tendrá que decidir quién va a guiar y quién será guiado, en una caminata

a ciegas por el salón. La experiencia se repite cambiando papeles.

La forma de guiar al compañero puede ser diversa: tocándolo con el codo, deteniéndolo con la palma de las manos, poniéndole las manos sobre los hombros por la parte de atrás o murmurándole la dirección que debe tomar.

Es importante que al finalizar la dinámica les haga reflexionar sobre la importancia de la confianza en uno mismo como fuente de superación de dificultades.

Nuestras intervenciones educativas cada vez obligan más a los alumnos a intervenir públicamente en clase. A pesar de motivar la participación en el aula, a veces hay alumnos y alumnas que se resisten a participar públicamente, no por pasotismo sino fruto de su introversión. Para trabajar con esos alumnos y alumnas está indicada la siguiente dinámica:

53. ¿CÓMO ANALIZAR COMPORTAMIENTOS FRUTO DE LA INTROVERSIÓN?

Temas: apariencia, compartir, diversidad, interioridad, introversión, sentimientos.

Agrupación: gran grupo y en parejas.

Duración: cinco minutos por persona.

Material necesario: nada.

Indicado para: analizar los comportamientos y la personalidad introvertida.
Para entrenar y demostrar el poder de la comunicación no verbal.

Se pide a un voluntario que se enrolle en posición fetal, utilizando su propio cuerpo, tanto como le sea posible. Otra

persona debe intentar desenrollarlo. Se invitará a hacerlo al alumno o alumna con el que queramos trabajar su problema de introversión.

El primero puede luchar para que no lo logre o bien rendirse fácilmente.

El educador deberá suscita el diálogo y la comunicación de sentimientos.

Otro de los requisitos que les pedimos, a nuestros alumnos y alumnas es que sean creativos e imaginativos, la siguiente dinámica nos permite motivar y entrenar la imaginación, así como la visualización creativa:

54. ¿CÓMO FOMENTAR LA IMAGINACIÓN?

Temas: creatividad, imagen, imaginación, visualización.

Agrupación: Grupos de 8-12 personas.

Duración: un minuto por persona.

Material necesario:

Indicado para: entrenar y reflexionar sobre los procesos imaginativos y la imaginación.
Para entrenar y demostrar el poder de la comunicación no verbal.

Los participantes forman círculos de ocho a doce personas cada uno. El instructor anuncia que va a colocar un objeto esférico imaginario en el suelo, en el centro de cada grupo. Se selecciona al primero que pasará al centro, lo recogerá, hará algún movimiento con él y lo pasará.

La motivación crece exponencialmente en función del éxito que detectemos que tenemos en lo que hacemos. La si-

guiente dinámica es un baño de autoestima y de reconocimiento público para nuestros alumnos y alumnas:

55. ¿CÓMO DAR Y RECIBIR CARICIAS POSITIVAS?

Temas: alegría, autoconocimiento, autoestima, experiencia, retroalimentación.

Agrupación: distribuidos en parejas.

Duración: 60 a 90 minutos.

Material necesario: lápiz y papel.

Indicado para: desarrollar la conciencia de nuestros propios logros. Practicar mediante el reconocimiento público de otros.

El educador explica a los participantes los objetivos del ejercicio. Introduce la importancia del reconocimiento de otros y el efecto de estos factores en el concepto que se tiene de uno mismo, en la motivación y comportamientos.

Se les pide a cada participante que hagan una lista de:

1. Dos cosas que hagan personalmente bien.
2. Un logro reciente.
3. Una frase que les han gustado que se la hayan dicho.

Los participantes se juntarán en parejas para intercambiar la información que tienen en sus listas, aclarando y explicando lo que sea necesario.

Cada miembro elaborará currículo vital donde exprese quien es su pareja y qué hace especialmente bien, basándose en la información recibida en el paso anterior.

Se intercambiarán los currículum para leerlos y reflexionar su contenido sin hablar.

Se reúne nuevamente todo el grupo, y se les dice a los participantes que tendrán la oportunidad de presentar y recomendar a su pareja ante el grupo La persona que esta siendo introducida no comenta nada en ese momento.

Después de que todos los miembros hayan sido presentados a través de sus currículum, las personas podrán aclarar cualquier información dada acerca de ellos.

Es importante en todo esto que el alumno o alumna quiera cambiar y mejorar lo que haga falta para alcanzar sus propios objetivos. La siguiente dinámica permite que trabajemos con los alumnos ya alumnas el descubrimiento de las debilidades o puntos más débiles en relación con los estudios:

56. ¿CÓMO ACEPTAR DEBILIDADES?

Temas: apariencia, autoconocimiento, autoestima, debilidad, realidad.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 30 minutos.

Material necesario: lápiz y folios de papel.

Indicado para: acentuar la importancia de aceptar las debilidades y limitaciones como un prerrequisito para reconstruir la autoestima.
Demostrar que toda persona tiene puntos fuertes y débiles; y qué estos no deben hacerlo sentir menos o devaluados.
Ayudar a las personas a admitir debilidades y limitaciones sin avergonzarse de ellas.

El educador expondrá al grupo lo siguiente: “Todos tenemos debilidades, puntos flacos y limitaciones. Si el yo ideal

está muy lejos del yo real, está distancia provocará una autoestima baja, frustración y desilusión. Si las personas pudiéramos darnos cuenta de que el ser humano es imperfecto, y aceptáramos nuestras debilidades, sabiendo que se esta haciendo lo mejor que se puede por ahora, nuestra autoestima mejoraría notablemente.

Este ejercicio está diseñado para ayudarte a ver algunos de tus fallas, qué estas no lo hacen menos valioso que ser humano y que gracias a ellas es como buscarás como superarlas. Por ello la frase: “En tu debilidad está tu fuerza”.

El educador pedirá que cada participante escriba tres o cuatro cosas que más le molestan de sí mismo, sus más grandes fallas o debilidades, lo que no le gusta de sí mismo, pero que sin embargo admite como cierto.

Cada participante escogerá un compañero y hablará sobre lo que escribió, tratando de no tener una actitud defensiva.

Sentados en el suelo en círculo cada participante dirá su debilidad más importante, empezando con “yo soy...”. Ejemplo: “yo soy muy agresivo”, “yo soy floja”, etc.

Que cada persona diga cómo puede transformar esa debilidad en logro, ya que si la menciona es que le afecta.

El educador sugerirá que se atrevan a llevarlo a cabo, ya que sólo así se irán dando cuenta de la fuerza de su yo profundo.

La dinámica que le presento a continuación es para trabajar los valores personales. Creo que descubrir las propias riquezas personales, a cualquiera nos motiva:

57. ¿CÓMO PROPICIAR EL AUTO-DESCUBRIMIENTO EN RELACIÓN CON LOS VALORES?

Temas: aceptación, autoconocimiento, coherencia, conocimiento, ideales, valores.

Agrupación: ilimitado número de equipos de cinco a siete participantes cada uno.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: dos tarjetas de tamaño tarjeta postal (A6), con un texto "ideal" diferente cada tarjeta, para cada participante. (Vea las cartas ideales que se sugieren).

Indicado para: alentar la interacción y el auto-descubrimiento en relación con los valores.
Revelar las prioridades de los miembros del grupo en cuanto a sus valores.

El educador forma equipos de cinco a siete miembros. Distribuye dos Cartas para cada participante.

El educador explica las siguientes reglas básicas para el intercambio de Tarjetas Ideales antes de que se inicie la fase de acción.

1. Cada alumno debe intercambiar o negociar, cuando menos una de sus Cartas Ideales en algún momento durante la experiencia.
2. Cada alumno puede intercambiar o negociar las Cartas Ideales con los miembros de su equipo.

Los participantes comercian las cartas entre sus subgrupos.

Cuando el comercio entre los subgrupos haya terminado, el educador anuncia a los participantes que pueden inter-

cambiar sus tarjetas o cartas (de acuerdo con las reglas) con cualquier otra persona en el cuarto.

Los participantes reciben instrucciones de no comunicar a los demás:

1. ¿Cuales son las Cartas Ideales que recibieron? ¿Porqué desea conservarlas o cambiarlas?
2. ¿Cuáles fueron las Cartas Ideales que usted mayor interés en obtener?

Los grupos vuelven a reunirse para compartir reacciones en cuanto a estas preguntas.

El educador conduce una discusión de toda la experiencia.

SUGERENCIAS PARA CARTAS IDEALES

1. PERSEVERAR EN LO QUE ESTOY HACIENDO.
2. SER HONESTO.
3. NUNCA PREOCUPARME POR TENER COMIDA.
4. SER UN MIEMBRO DEL SEXO OPUESTO.
5. SER NECESARIO Y SER IMPORTANTE PARA LOS DEMÁS.
6. TENER PENSAMIENTOS MÁS POSITIVOS A CERCA DE MÍ MISMO.
7. TENER MEJORES RELACIONES CON DIOS.
8. SER UN BUEN CONVERSADOR.
9. HACER QUE SE RESPETEN MIS OPINIONES.

10. DESARROLLAR MIS POTENCIALES.
11. SER ESTIMADO POR LOS DEMÁS.
12. SER EL QUE LLEVA LA BATUTA.
13. PONER A LOS CHAUVINISTAS EN SU LUGAR.
14. CREER EN MÍ MISMO.
15. SER ATRACTIVO A LOS MIEMBROS DEL SEXO OPUESTO.
16. SER FELIZ CON TODO LO QUE HAGA.
17. SER SINCERO Y CÁLIDO.
18. SER ATRACTIVO SEXUALMENTE.
19. SER CONOCIDO COMO UN GRAN AMANTE.
20. SER UN BUEN PADRE O MADRE.
21. TENER MEJORES RELACIONES CON MIS PADRES.
22. TERMINAR LOS ESTUDIOS CON NOTA.
23. IMPACTAR A LOS DEMÁS.
24. SER COMPETENTE AL AMAR
25. SER ACEPTADO.
26. VIVIR DE ACUERDO A MIS CONVICCIONES.
27. LLEVARME BIEN CON OTRAS PERSONAS.
28. NUNCA ESTAR SOLO.
29. SER UNA PERSONA SEGURA.
30. SER AMADO EN ESPECIAL POR UNOS CUANTOS.
31. DARME LIBREMENTE AL AYUDAR A LOS DEMÁS.

32. NUNCA SENTIRME ABURRIDO.

33. SER MÁS ALTO O BAJO.

34. SER UNA GRAN ESTRELLA DE CINE.

35. SER UN LÍDER EFICAZ.

36. SER MUY CREATIVO.

37. TENER AFINIDAD CON LA NATURALEZA.

38. SER BUEN ANFITRIÓN.

39. SER CONSIDERADO ÚNICO Y DIFERENTE.

40. SER PRESIDENTE DE MI PAÍS.

41. NUNCA PERDER.

42. SER UN GRAN MÚSICO.

43. SER MENOS INFLUENCIABLE.

44. SER AMADO POR OTROS.

45. SER LIBRE.

46. CONOCERME MEJOR.

47. SER INGENIOSO.

48. SER FÍSICAMENTE MÁS ATRACTIVO.

49. TENER SEGURIDAD ECONÓMICA.

50. EMPEZAR TODO NUEVAMENTE.

Otro factor determinante en la motivación es la capacidad que tengan nuestros alumnos y alumnas de elegir dentro de un marco de libertad, cómo y cuando estudiar. Para favorecer este diálogo introducimos la siguiente dinámica:

58. ¿CÓMO TRABAJAR LOS DERECHOS Y DEBERES?

Temas: aceptación, amistad, asertividad, convivencia, compartir, deber, derechos humanos, familia, trabajo.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: lápiz y folios de papel, pizarra.

Indicado para: desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio asertivo de la autoconfianza.
Propicia en el participante la exploración de la autoafirmación, sus alcances y límites.

Se solicita a los participantes que identifiquen individualmente los derechos que creen tener en la familia, el trabajo y la sociedad, siguiendo el modelo siguiente:

YO TENGO DERECHO

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

Se forman subgrupos (ver técnica philips 6/6) y se pide que traten de destacar, con las contribuciones de cada partici-

pante, por lo menos cinco derechos que los subgrupos creen tener en lo familiar, lo laboral y lo social.

Cuando terminan son leídas las conclusiones subgrupales pidiendo que se expongan los puntos que han resultado más difíciles de consensuar en los subgrupos.

El educador pide entonces que dado que lograron determinar estos derechos, pasen a determinar aquellos que creen tienen los miembros de sus familias, de su trabajo y de la sociedad.

Se repite el proceso anterior y se llega a conclusiones.

Hay casos de chicas y chicos que no estudian, en parte, para pertenecer a un grupo determinado de compañeros que destacan precisamente por no estar motivados hacia ello. Es como si para pertenecer a ese grupo no pudieran transgredir el rito de suspender, desafiar al profesor, ser grosero, etc. Con el fin de poder trabajar con ellos, el que todo grupo humano tiene unos códigos de conducta, que podemos definir como "los ritos de la tribu", le presento la siguiente divertida dinámica:

59. ¿CÓMO MOTIVAR UNA REFLEXIÓN SOBRE LOS VALORES QUE IMPERAN EN LA CLASE?

Temas: costumbres, creencias, mujer, normas, sociedad, valores.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: una Hoja Descriptiva de las Caracterizaciones de Berlanga para cada actor. Pizarra.

Indicado para: concienciar a los participantes, en los fenómenos que ocurren entre grupos, con escalas de valores diferentes.
Organizar a los participantes en una sociedad simulada en la cual encuentran personas muy diferentes a ellas.

El educador escoge dos personas, (aconsejable un hombre y una mujer para hacer una dramatización sobre una cultura simulada). A cada actor se le da una copia de la Hoja Descriptiva de Caracterizaciones debe ser no verbal, esto es que los actores se expresan con acciones no con palabras. Los actores pasan al otro salón.

Entonces pide de seis a ocho voluntarios para ser "huéspedes" en la caracterización.

El educador discute los papeles con los miembros restantes, los cuáles son designados como observadores. Dice que la situación es: "Usted está próximo a verse envuelto en una actividad relacionada con normas culturales y valores". Cuándo usted pase al otro salón, entrará a otra cultura "La Cultura de Berlanga" usted ha sido invitado a participar de esta nueva cultura. Debido a que es una actividad en la que no se participa oralmente, por favor permanezca callado después de haber sido introducido en la nueva cultura. El educador contesta cualquier duda que se suscite.

Los observadores son llevados al otro salón y empieza la interpretación.

Después de terminada la representación no verbal, los observadores, como grupo toman unos diez minutos para hacer una lista con varias características, que vieron durante la dramatización. El educador pone estas características en la pizarra. Posteriormente, los actores explican en términos de "La Cultura Berlanga"; cada característica que el grupo anotó correctamente.

Finalmente, el educador conduce una discusión sobre la falta de entendimiento que tiene lugar entre los diferentes grupos con diversos sistemas de valores. Dependiendo del interés de los participantes, la discusión puede incluir, escalas de valores: blancos/negros, hombres/mujeres, árabes/israelitas,

maestros/estudiantes. El egocentrismo individual y los sentimientos de fe, apatía, disgusto, hostilidad y miedo, también pueden ser temas de discusión.

HOJA DE TRABAJO

HOJA DESCRIPTIVA DE LAS CARACTERIZACIONES DE BERLANGA

Usted vive en una subcultura llamada Berlanga. Dicha cultura es vista como contraparte de la española ya que cada miembro es física e intelectualmente opuesto al español tradicional de la clase media. Los siguientes son dos ejemplos de las costumbres de Berlanga explicados en términos berlangos.

1. Cuando un invitado saluda, los berlangos le quitan el zapato izquierdo y masajean brevemente el pie. Aunque el pie izquierdo, desde el punto de vista berlango, no es considerado más importante que el derecho, éstos tienden a usar más el izquierdo. En otras palabras, no creen (contrario al punto de vista español) que debe haber una razón muy importante para cada costumbre.

2. Ser el segundo en la cultura berlanga es más importante que ser el primero., ya que los berlangos ven al mundo natural como lleno de peligros y temores. Por lo consiguiente, ser servido como el segundo o ser considerado el segundo significa estar protegido de los peligros potenciales (comida envenenada, enemigos desconocidos). Por lo anterior, los hombres son considerados primero y las mujeres al final.

Esta es una actividad NO VERBAL. Usted debe mostrar las costumbres berlangas en todo lo que haga, incluyendo el saludar a sus invitados.

Capítulo IX

Motivar el esfuerzo

Ante un examen no desees suerte,
sino éxito, que es la respuesta que se obtiene al esfuerzo.

Es evidente que el estudio requiere un esfuerzo vital para cualquier alumno o alumna.

Una de las cosas que menos les gusta oír a los chicos y chicas es: "estudiar es tu único trabajo y tu única preocupación", y es que es como si a un administrativo le dijesen que el ordenador es su única preocupación, o a una médico que diagnosticar es su única preocupación. Seguramente esté pensando que no se puede comparar las responsabilidades y deberes de un adulto con las de un joven, y es cierto, pero a esa síntesis no llegan los niños y jóvenes a los que pretendemos motivar con la frasecita "lo único que...".

Fíjese a continuación le muestro una tabla donde se recogen las cosas que más les disgustan a los adolescentes de serlo, por orden de mayor disgusto a menor. Es tan sólo una muestra para acercarnos a sus otras preocupaciones y a sus otras "únicas cosas que les preocupan..." (Fuente: TRU).

Qué es lo que más le disgusta de ser adolescente a los adolescentes
La presión de ser iguales a sus amigos o amigas.
No ser tratados en serio.
No tener suficiente dinero.
Las limitaciones de la edad.
Las presiones de los padres.
La falta de respeto hacia ellos.
Los pasos de curso.
Las prohibiciones.
Ir al colegio.

Las discusiones con los padres.
Los cambios físicos.
El ir arreglados o arregladas.
Las preguntas habituales.
Demasiada responsabilidad.
Lo pronto que cambian las modas.
No ser bien tratados en las tiendas.

Comenzaremos con una dinámica solidaria:

60. ¿CÓMO CREAR GRUPOS DE AYUDA AL ESTUDIO?

Temas: ayuda, compartir, complementariedad, estudio.

Agrupación: grupo pequeño o parejas.

Duración: 15 minutos/Todo el tiempo de estudio.

Material necesario: lápiz y folios de papel.

Indicado para: motivar a la creación de grupos de autoayuda para el estudio, a modo de profesores particulares.

Se doblan dos folios de manera que quede un cuaderno de cuatro páginas de tamaño cuartilla.

En la primera página (la portada), se escribirá "CARTILLA DE AHORRO DE AYUDA" y el nombre de la persona. Se harán tantas cartillas como integrantes haya en el grupo.

En la segunda página de esta cartilla se va a anotar el tiempo que el titular de la cartilla ha empleado en ayudar a otro u otros compañeros o compañeras en sus estudios, ya sea: a entender conceptos o procedimientos de aprendizaje, a reali-

zar problemas y tareas de clase, a estudiar... (Ejemplo: Matemáticas = 1 hora; Informática = 2 horas).

En la tercera página se anotará el tiempo que el titular de la cartilla ha sido ayudado.

Se nombrará un comité de dos personas del grupo, que hará la función de banco, es decir, anotará y certificará en cada cartilla de ahorro de ayuda, el tiempo que cada persona va dando a los demás y el tiempo que es ayudado, de forma que este banco asegurará que le serán devueltas esas horas de ayuda.

La devolución se hará siempre en las áreas o asignaturas que el titular de la cartilla necesite y será dada por cualquier compañero o compañera que quiera anotar ahorros de ayuda en su cuenta.

La dinámica permite premiar al final del proceso de estudio (trimestre, curso, evaluación...) la cartilla de ahorro más generosa y gratuita, la más rentable, la más solidaria...

Es igualmente importante generar confianza en el aprendizaje:

61. ¿CÓMO GENERAR CONFIANZA EN EL APRENDIZAJE?

Temas: aprendizaje, autoestima, concentración, confianza, relajación.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 10-20 minutos.

Material necesario: sillas.

Indicado para: transmitir confianza y predisposición a la hora de aprender nuevas cosas. También para predisponer positivamente ante un examen.

Se invita a la serenidad y tranquilidad.

Se les va guiando hacia una relajación profunda basada en la concentración en nuestra propia respiración, con instrucciones cortas y precisas, que se irán diciendo acompasadamente, dando tiempo a recibirlas y ejecutarlas. Del tipo:

Estamos relajados y cómodos. Percibimos cómo el aire, fuente de vida entra por nuestra nariz y llena nuestros pulmones como a un fuelle. Al expirar el aire sale por nuestra nariz para dar paso a un nuevo aire renovado, limpio y nuevo. Inspiramos, expiramos. El aire entra y sale. Acompasadamente. Según nuestro propio ritmo. Sin forzarla. Siendo nosotros mismos.

En nuestra mente aparece una pantalla...

El educador va describiendo lentamente lo que deben visualizar, para ello utilizará un tono y volumen adecuado a la sala donde estén cuidando hablar despacio:

Piensa en un sillón, cómodo, blando, del color que quieras.

Imagínate sentado plácidamente en él. Contémplate.

Imagínate sabiendo y conociendo todo acerca de... (aquí se introduce el nombre o título del tema, capítulo o bloque a estudiar).

Contémplate feliz, sereno y alegre al estar lleno de la sabiduría que te hace más libre, más independiente, sabio...

Una vez invitados a abrir los ojos y respirar profundamente, se establece un diálogo donde se invita a compartir la experiencia, intentando sacar a flote la necesidad de poner esfuerzo y empeño en alcanzar el bienestar experimentado en la visualización.

La siguiente dinámica pretende entrenar y hacer consciente la necesidad de la observación atenta para desarrollar un trabajo intelectual:

62. ¿CÓMO MOTIVAR PARA LA OBSERVACIÓN?

Temas: observación, silencio, reflexión.

Agrupación: grupo completo.

Duración: 15 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: analizar el grado de observación y percepción visual.

El educador explica previamente la dinámica al grupo, haciendo hincapié en la importancia de realizarla en silencio.

Se les invita a todos los participantes a ponerse de pie desordenadamente y a cerrar los ojos.

El educador a uno de los participantes le toca la cabeza, el cual abre los ojos y en silencio y abandona la sala donde se encuentra el grupo, con el máximo de silencio.

El educador ahora invita a abrir los ojos de los que quedan en la sala y a preguntar ¿quién no está?

Cuando descubren quién ha desaparecido se vuelve a realizar la dinámica, con todos otra vez.

Al final, después de haberla realizado tantas veces como se crea oportuno, se les invita a reflexionar si ¿han observado rápido?, ¿a quién echaron antes de menos?, ¿con quién tardaron más en notar su desaparición?

Igualmente importante es entrenar en la escucha imaginativa y en la escucha activa:

63. ¿CÓMO EJERCITAR LA ESCUCHA IMAGINATIVA?

Temas: comunicación, eficaz, entendimiento, escucha.

Agrupación: gran grupo.

Duración: de diez a veinte minutos.

Material necesario: la hoja con el dibujo.

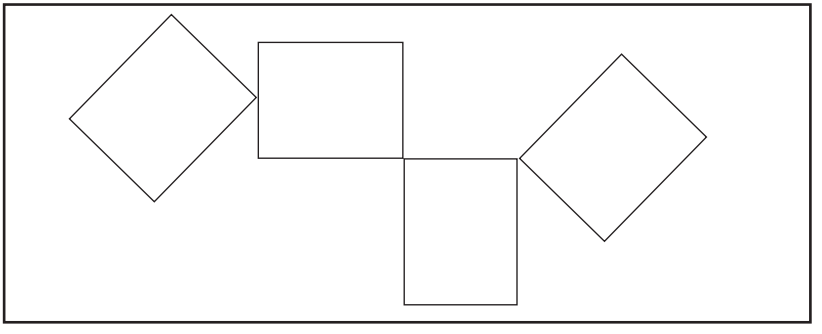
Indicado para: aumentar la eficacia de la comunicación, la atención de los participantes y la visualización de los mensajes comunicados.

Se entrega el dibujo que se muestra en la siguiente página, a uno de los participantes y se le comunica que sin escribir dispone de cinco minutos para describirlo a sus compañeros.

El educador mientras este participante estudia cuáles son las claves que debe seguir para comunicarlo (por orientación a la derecha, a la izquierda, arriba abajo, inclinado 45, 90, 0 grados, y por contacto) les indica a los participante que la dinámica consiste en que deben se capaces de seguir la explicación y al mismo tiempo ir dibujando lo que le será descrito.

Al final cada uno de los participantes enseña su dibujo al compañero de la derecha y lo comparan con el resultado.

Al final se hace una puesta en común donde el participante que explicó el dibujo expresa cuáles han sido sus dificultades de emisión en la comunicación y los demás pueden compartir cuáles fueron sus dificultades en la recepción de la comunicación.



64. ¿CÓMO PROPICIAR LA ESCUCHA ACTIVA?

Temas: atención, comunicación, escucha.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 30 minutos.

Material necesario: nada.

Indicado para: propiciar la escucha activa de los participantes en el juego...
Animar y energetizar a un grupo.

Los jugadores se alinearán lado a lado de frente al educador, pero no muy cerca uno del otro. Necesitarán suficiente espacio entre ellos para aletear.

El líder empezará diciendo: Los pájaros vuelan y aleteará con los brazos como si fueran alas. También podría decir Los murciélagos vuelan. Cada vez que el líder mencione algo que vuela, aleteará también.

Entonces el líder podría decir de repente: ¡Los tigres vuelan! y aletear como un pájaro al mismo tiempo. ¡Aquellos jugadores que aleteen quedarán fuera! El líder los habrá enga-

ñado. Cuando el líder mencione algo que no vuela, los jugadores deberán mantener sus brazos a los costados. Los jugadores deberán escuchar con atención y estar bien alertas o quedarán fuera del juego. La última persona que quede dentro del juego será el líder en el próximo juego.

En esta línea de trabajo facilitador de la comunicación, una dinámica más:

65. ¿CÓMO EJERCITAR LA COMUNICACIÓN EFECTIVA?

Temas: claridad, comunicación, eficacia, entendimiento.

Agrupación: gran grupo.

Duración: de diez a veinte minutos.

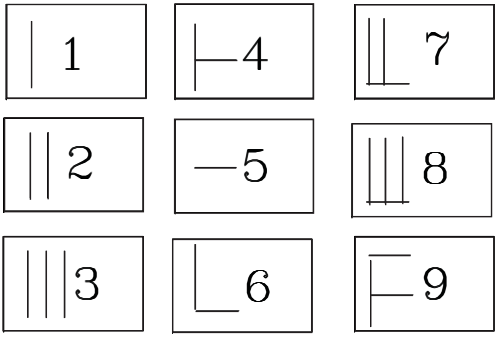
Material necesario: la hoja con el sistema de numeración.

Indicado para: aumentar la eficacia de la comunicación y la atención de los participantes.

Se entrega el sistema de numeración a uno de los participantes y se le comunica sin escribir dispone de cinco minutos para enseñarlo a sus compañeros.

El educador, mientras este participante estudia cuáles son las claves del código numérico, (se trabaja con el 1, 2, 3, 4, 5 como números base), les indica a los participantes que la dinámica consiste en que deben se capaces de seguir la explicación y posteriormente escribir ordenadamente del 1 al 20.

Al final se hace una puesta en común, donde el participante que explicó el código expresa cuáles han sido sus dificultades de emisión en la comunicación y los demás pueden compartir cuáles fueron sus dificultades en la recepción de la comunicación.



A continuación una de las dinámicas más empleadas por mí entre mis alumnos, ¡ellos no la olvidan!:

66. ¿CÓMO FOMENTAR LA LECTURA ATENTA EN EXAMENES?

Temas: atención, entendimiento, examen, impulsividad.

Agrupación: individual.

Duración: 18 minutos, distribuidos de la siguiente manera: 3 minutos el ejercicio y 15 minutos las conclusiones.

Material necesario: una hoja de instrucciones para cada participante. Lápices.

Indicado para: fomentar la capacidad de atender instrucciones escritas.
Reflexionar sobre la importancia de la lectura ante exámenes.

El educador entrega a cada uno de los participantes la "Hoja de instrucciones" y no menciona verbalmente el tiempo que tienen para realizar la tarea, pero hacer sentir la presión de hacerlo rápido.

El educador invita a que se realice el ejercicio.

HOJA DE INSTRUCCIONES

1. Siempre hay que leer todas las cosas con cuidado antes de actuar.
2. Escriba su nombre arriba, en el ángulo superior derecho de esta hoja.
3. Rodee con un círculo la palabra “nombre” en la instrucción 2.
4. Dibuje cinco cuadros pequeños en el ángulo inferior izquierdo de esta hoja.
5. Escriba una X en cada uno de los cinco cuadros que ha dibujado.
6. Rodee con un círculo cada uno de los cuadros que ha dibujado.
7. Firme debajo del título de esta página.
8. Después del “+” escriba sí, sí, sí. + __ __ __.
9. Rodee con un círculo el número de la instrucción 7.
10. Escriba una X mayúscula en el ángulo inferior izquierdo de esta hoja.
11. Dibuje un triángulo alrededor de esta X mayúscula.
12. En el reverso de esta hoja multiplique 70 X 30.
13. Dibuje un círculo alrededor de la palabra “hoja” en la instrucción 4.
14. Pronuncie en voz alta su primer nombre de pila cuando llegue a esta instrucción14.
15. Si cree que hasta ahora se ha atenido correctamente a las instrucciones diga “sí” en voz alta.
16. Sume 107 + 278 en el reverso de esta hoja.
17. Rodee con un círculo el resultado de esta suma.
18. Diga en voz alta: “soy el que mejor se atiene a las Instrucciones”.
19. Ahora que ha terminado de leer cuidadosamente estas instrucciones, lleve a cabo solamente las instrucciones 2 y 3.

Se comenta la vivencia en una sesión plenaria.

Una ayudita al aprendizaje:

67. ¿CÓMO REFORZAR CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS?

Temas: educación, competencia, memoria, sabiduría.

Agrupación: gran grupo.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: cuestionarios de preguntas sobre el tema o tarjetas con preguntas. Tarjetas u hojas blancas y lo necesario para escribir en la pizarra.

Indicado para: reforzar, en los participantes, conocimientos específicos adquiridos en el curso.
Desarrollar habilidades para el trabajo en equipo.
Examinar el proceso de análisis de problemas y toma de decisiones en un grupo.
Explorar el fenómeno de la competencia entre grupos y el contenido sentimental en el comportamiento al ganar o perder.

El educador divide a los participantes en subgrupos que tengan el mismo número de personas.

El educador anuncia un tema determinado, del cual previamente ha preparado preguntas. Por ejemplo: Historia de España. Inmediatamente los subgrupos se ponen de acuerdo y hacen una apuesta (se dispone de tres opciones: 3 puntos, 2 puntos y 1 punto).

Cada equipo propone su apuesta, basándose en los conocimientos que los miembros del subgrupo tienen del tema. Si lo dominan pueden apostar 3 puntos, pero si se consideran poco aptos pueden apostar 2 e incluso 1 punto.

El educador anota inmediatamente cada apuesta en el control general, en la columna correspondiente a cada subgrupo.

El educador formula entonces una pregunta relacionada con el tema propuesto y cada equipo dispone de 30 segundos aproximadamente para dar por escrito su respuesta, la cual debe ser entregada al educador. El número de preguntas totales que se realizarán se anunciará al comienzo del juego, teniendo en cuenta el tiempo del que se dispone para realizarlo.

Si la respuesta es correcta, el educador le anota al subgrupo tantos puntos como apostaron (Si apostaron 3 ganan 3). Si la respuesta es incorrecta o si no fue contestada, el subgrupo pierde la mitad de lo apostado, es decir si apostaron 3 pierden 1 ½ puntos.

Ejemplo de Control General:

	EQUIPO A		EQUIPO B		EQUIPO C	
PREGUNTA	APUESTA	CAPITAL	APUESTA	CAPITAL	APUESTA	CAPITAL
1	3	3	2	2	3	- 1 1/2
2	2	-1	2	2	3	3
3	2	2	2	-1	2	2
4	1	- 1/2	1	1	2	-1

Y otra ayudita más:

68. ¿CÓMO MOTIVAR HACIA EL ESTUDIO MÁS PROFUNDO DE UN TEMA?

Temas: aprendizaje, educación, estudio.

Agrupación: ilimitado.

Duración: 60 minutos.

Material necesario: revistas y periódicos viejos. Cartulinas o folios, Lápices de colores o rotuladores, etc. Pegamento para papel, tijeras.

Indicado Para: diagnosticar los conocimiento del grupo en relación a un tema. Verificar la comprensión de un tema. Identificar las expectativas que tienen los participantes a un curso.
Analizar la comunicación no verbal.
Analizar como las creencias y valores provocan que los símbolos no sean interpretados por todos de la misma forma.

El educador forma subgrupos y pide a los participantes que sobre el tema que se ha discutido o que deben discutir en los subgrupos, presenten sus opiniones en forma de "Collage" (pegando recortes de revistas y periódicos sobre una cartulina, añadiendo textos).

Una vez elaborado el "collage", cada subgrupo lo presenta al grupo completo, para realizar su descodificación.

Se le pide a los miembros de los otros subgrupos que hagan una interpretación de lo que les parece que da a entender el "collage". (Es importante el proceso de "descodificación" del collage por parte del grupo completo, porque permite ir introduciendo el tema y captar en toda su riqueza el contenido que se ha plasmado de forma simbólica).

Al final, el subgrupo que elaboró el "collage", explica al grupo completo la interpretación que ellos le dieron a cada símbolo.

Capítulo X

Guía de excelencia para profes motivadores

La excelencia no es un destino,
sino un camino.

Si este libro ha llegado a sus manos, en cualquier caso no es fruto de la casualidad, sino de la ***causalidad****. Estoy convencido de que el universo a fluido de manera para que este texto lo haga suyo, si así lo desea.*

En este capítulo expondré las claves (a modo de técnicas) que considero imprescindibles para la excelencia como agente motivador, para no desfallecer en nuestro empeño "de hacerlo bien" y también para encontrar (sólo si está en búsqueda) su propia motivación como educador. Pues sólo encuentra el que busca, aunque no sepa qué busca, ni dónde busca. El universo ya le dije que fluirá para decírselo.

Cuando se proponen líneas de actuación para mejorar la motivación en el aula, a veces, se olvida lo más importante: que nadie pude dar lo que no tiene. Por eso en las siguientes líneas quiero ofrecerle un itinerario de trabajo personal que le permita motivarse para motivar:

69. TRABAJE CON LOS ALUMNOS Y ALUMNAS QUE TIENE, NO CON LOS QUE LE GUSTARÍA TENER

Los profesores y educadores somos tendentes a utilizar expresiones que delatan nuestro fatal pensamiento: "cualquier tiempo pasado fue mejor", así es posible que haya oído: cada curso vienen peor, cada vez saben menos los de tal curso, ahora son más infantiles, yo con su edad...

Repetirnos esto, ni tan siquiera alivia nuestro pesar, tan sólo nos encierra en la atalaya de actuar a la defensiva, y claro,... así poco motivamos.

Nuestros alumnos y alumnas son como son, o mejor dicho como están.

A continuación le muestro una tabla donde podemos catalogar, en general, cómo son los chicos y chicas de hoy. Al menos si es capaz de reconocer en los rasgos que le presento a sus propios alumnos y alumnas, estará haciendo consciente el entrenamiento en el pensamiento: "son como son", para posteriormente emplear estrategias motivadoras para ellos, no para esos otros alumnos imaginarios que no son los que realmente tenemos.

GRUPOS GENERALES DE PREADOLESCENTES Y ADOLESCENTES	
WANABEES	Generalmente se pueden catalogar en este grupo a las chicas. Destacan porque quieren parecerse a sus cantantes pop favoritas, por eso imitan hasta los pequeños detalles de ropa y maquillaje de ellas. Su nombre viene del primer disco de su grupo musical favorito Spice Girls (wanabees = quiero ser), aunque hoy día sus gustos musicales se han actualizado según marcan las listas de éxito musicales. Su estética se puede ver fácilmente en las muñecas Bratz. Si entra en la página Web oficial de esta muñeca (www.bratzpack.com) igual encuentra el reflejo de alguna de sus alumnas en muñeca, por su parecido asombroso en la forma de vestir, en el peinado…
TWEENIES	Este grupo lo puede encontrar en los niños y niñas que hoy tienen entre los 7 y los 14 años, aunque también los puede encontrar en adolescentes de mayor edad. Es la generación más sofisticada tecnológicamente y en la que su modo de comunicación por las tardes en casa (o desde un ciber) con los compañeros de clase, no es por teléfono sino mediante Chat. Es una generación con cierto poder económico y muy consentida materialmente, disponen de Internet, teléfonos móviles, videoconsolas, etc. Su cantante favorita es fundamentalmente Britney Spears, y por supuesto siguen su estilo de indumentaria y complementos, pueden ver este estilo en la Web oficial de esta artista (www.britneyspears.com). Destaca cómo su indumentaria en colores y formas no parecen para nada infantiles comparándolas con las del estilo anteriormente citado de las wannabe, aunque no es difícil verlos comer frecuentemente golosinas. Es una generación que les gusta las series de televisión como "Compañeros", la antigua "Al salir de clase" y "Los Simpson". Su nombre procede de la fusión en inglés de los términos teenagers y wee (adolescente y pequeñito).

GENERACIÓN Y	Con esta generación se definen los adolescentes y jóvenes de mayor edad, están entre el final del bachillerato y la universidad. En general no les gusta esforzarse y conviven con la tecnología de un modo excepcional. Son muy urbanitas.
GENERACIÓN ARROBA (@)	Se incluyen aquí de modo genérico a todas las personas nacidas desde 1982 a la actualidad. Tienen los rasgos generales de los grupos ya descritos: expertos en tecnología, grandes consumidores y multiculturales.

70. COMPARTA SUS PENAS

Todos tenemos alumnos y alumnas que se comportan en clase de un modo..., dejémoslo en "manifiestamente mejorable".

En la siguiente tabla le muestro una catalogación atendiendo al comportamiento y actitudes que manifiesta el alumno. Lógicamente una persona no se comporta así siempre, pero podemos detectar algunos de los comportamientos más habituales que recaen sobre el mismo alumno, así si, por ejemplo, tenemos un alumno que siempre encuentra "un pero" a las decisiones del grupo o a las observaciones del profesor, y casi sistemáticamente se opone con gestos a lo que se le indica, podemos catalogar a nuestro alumno como "el/la peleón".

Tras identificar a esos seres que nos pueden sacar de nuestras casillas en el transcurso de una clase, jugaremos mentalmente a buscarle el nombre según la catalogación que se muestra a continuación.

Con ello estaremos haciendo consciente el pensamiento de aislar la conducta puntual de un alumno o alumna, de manera que ese comportamiento no llegue a desatar en nosotros una respuesta generalizada sobre el resto del grupo, habida cuenta de que una de las prácticas más desmotivadoras es

cuando los alumnos detectan que “por unos cuantos no se puede hacer nada divertido en la clase”, o “que pagan justos por pecadores” o que “nos han cortado el punto”, o tal vez, “sólo le habla a los empollones” cuando ellos detectan que sólo nos siguen “calculín” y “el positivo”.

A veces he convertido esta tabla en un juego, donde fotocopiándola previamente se la he entregado a los alumnos y de un modo anónimo les he pedido que pongan el nombre de uno de sus compañeros o compañeros para cada clasificación, y curiosamente ellos también perciben a “estos personajes”.

Una vez clasificados, es muy positivo hablar con otros compañeros e intercambiar opiniones sobre el chico o chica, con el fin de buscar respuestas pedagógicas sobre su comportamiento.

FAUNA AUTÓCTONA EN UN AULA	
EL POSITIVO	Destaca del resto del grupo porque espera el turno de palabra. Participa sólo si considera que puede aportar algo nuevo o necesita que se le aclare algún concepto. Suele ser breve y conciso en su intervención. Es como su propio nombre indica positivo y conciliador para el grupo.
EL CHARLATÁN	No sabe terminar de hablar cuando toma la palabra. Da siempre su opinión sea cual sea el tema y cualquiera que sea su grado de conocimiento acerca de él. Ofrece demasiados detalles, y sin importancia, en su exposición. Se desvía continuamente del tema.
PELEÓN	Tiene facilidad para encontrar un “pero” a cualquiera de las intervenciones de los demás. Suele oponerse al profesor/a, normalmente con los gestos y expresiones no verbales. Sistemáticamente introduce dudas y desconfía de las aportaciones de los demás.
RESABÍO	Da su opinión siempre, intentando defender por todos los medios que su aportación es la correcta, aún cuando se le manifiesta el error de su afirmación. Generalmente le cuesta ceder el turno de palabras. Denota fuerte afán de protagonismo.

CALLADO	Habitualmente sólo escucha, sin intervenir por sí mismo. Si se le da la palabra dubitativamente y en voz baja contesta. Su mirada suele dirigirse al suelo mientras habla.
MUSARAÑA	Generalmente no participa, ni escucha. No se apunta, a menos que sea forzado, a ninguna iniciativa común. Se le ve "en su mundo", sin mirar a quien habla, con la mirada distraída y normalmente, con algún objeto entre las manos que lo entretiene.
CALCULÍN	Sus intervenciones suelen ser acertadas y de alto nivel de conocimiento.En sus aportaciones muchos de sus compañeros no lo entienden, por lo que puede llevarlo a participar poco.Su actitud es de superioridad frente al grupo.
ZORRÍN	Se le nota que se aprovecha de las equivocaciones de sus compañeros para demostrar que él lo sabe.Es individualista en el trabajo, y aprovecha los trabajos de grupo para hacer menos y figurar más.Está atento a la postura de la mayoría y evita enfrentarse.

71. PÓNGALE NOMBRE A LO QUE LE MOLESTA DE SUS ALUMNOS

Piense por un instante en cómo sería su alumno o alumna ideal. Describa cómo se comportaría en clase, cuáles serían sus respuestas típicas, cómo sería de trabajador o trabajadora, cuál su capacidad de aprendizaje y su espíritu crítico.

Ahora pregúntese: Siendo así, ¿le necesitaría a usted?

La materia prima con la que trabajamos es preciosa pero, pero a veces está escondida o necesita ser tallada para mostrar todo su esplendor.

A continuación le muestro una tabla con los rasgos del carácter de un ser humano. Digamos que es la materia prima con la que trabajamos los educadores.

Piense en un alumno o alumna con el que le cueste trabajar en clase. Señale en la columna de la izquierda o de la derecha cómo lo ve usted, así puede ser sociable, inmoral, atento, egoísta... Determine qué va a hacer para ayudarlo a

mejorar personalmente, así en el ejemplo propuesto se puede plantear como objetivo con él: que siga siendo sociable, que se plantee algunos dilemas morales (tal ni tan siquiera sepa que está mal lo que hace), y así con los demás rasgos y alumnos.

Creo que este planteamiento de objetivos introduce un plus de motivación en nuestro hacer diario, trabajar "con materia prima".

RASGOS DEL CARÁCTER	
Sociable	Insociable
Moral	Inmoral
Atento	Distraído
Egoísta	Generoso
Seguro	Inseguro
Orgulloso	Sencillo
Confiado	Desconfiado
Franco	Reservado
Dominante	Sumiso
Enérgico	Blando
Bueno	Malo
Simpático	Antipático
Alegre	Triste
Hábil	Torpe
Retraído	Expansivo
Extrovertido	Introvertido

72. RECONOZCA Y TRABAJE EN EL AULA CON LAS EMOCIONES BÁSICAS

Recuerde y traiga a su mente la imagen de la última vez que se sintió muy, pero que muy bien, en una reunión de ami-

gos. Ahora piense en la última vez que se sintió "requetebién" en una clase.

Intente determinar con ayuda de la tabla siguiente cuáles fueron las emociones que había en el ambiente en ambos casos. Deténgase en determinar las manifestaciones y las causas de que haya elegido esos dos momentos (el de amigos y el de clase).

La vida no se le escapará entre los dedos sin vivirla, si la vive con emoción. Es sabido que la mayor causa de desmotivación y depresión de los docentes es no poder tener la sensación de aprovechar la vida dando vida en las clases.

Creo que la clave está en dar rienda suelta a las emociones, identificándolas y manejándolas, así viviremos y enseñaremos a vivir. No dejemos escapar el hablar del amor, del dolor, de identificar la tristeza, de enseñar a canalizar la cólera y el enfado, a reconocer el miedo y a vivir con alegría. La propuesta de excelencia número 79 de este capítulo le da pistas para sea usted el primero en comunicar emocionalmente, algunas de las dinámicas expuestas en el resto del libro también le puede ayudar a hacerlo.

EMOCIÓN	MANIFESTACIÓN	CAUSAS	FUNCIÓN
ALEGRÍA	Risa, abrazos, cantos, saltos, bailes.	Logro de objetivos, mejora personal súbita, autorrealización	Manifestar un sentimiento de bienestar. Estimula la vida para que perdure.
AMOR	Necesidad de proximidad hacia los demás. Comunicación de ideas, proyectos, sentimientos.	Ternura, sentimiento de proximidad.	Permite que la vida perdure mediante la procreación. Favorece la creatividad y la acción.

TRISTEZA	Llantos, gemidos, seriedad en el rostro.	Pérdidas, duelos, separaciones.	Mecanismo para decir adiós. Elimina el estrés de la separación.
CÓLERA	Calor, exceso de energía, voz alta, gritos.	Agresiones, injusticias, frustraciones, intolerancias.	Permite defender el propio terreno físico y psico-lógico.Indica a los demás los límites.
MIEDO	Temblor, frío, gritos.	Peligro, situación desconocida e impredecible.	Prepara para la huída, la protección o el enfrentamiento.

73. CONOZCA CUÁLES SON LAS HABILIDADES A LAS QUE PUEDE DARLE RIENDA SUELTA

Le presento a continuación la enumeración de las principales habilidades comunicativas que debemos intentar alcanzar los que nos dedicamos de una u otra manera a escuchar y ser escuchados:

- Saber escuchar, prestando atención y comprendiendo lo oído.
- Iniciar una conversación.
- Mantener una conversación.
- Formular preguntas.
- Agradecer.
- Pedir ayuda.
- Participar en la vida de nuestro grupo.
- Ser claro al dar instrucciones.
- Disculparnos.
- Persuadir.
- Comprender sentimientos.
- Expresar afecto.
- Comprender los enfados.
- Trabajar el miedo.
- Querernos.

- Negociar con nosotros mismos.
- Defender nuestros derechos.
- Defender los derechos de los demás.
- Bromear.
- Responder a las bromas, con humor.
- Formular una queja.
- Responder al fracaso.
- Enfrentarnos a mensajes contradictorios.
- Reflexionar las palabras. Metalenguaje.
- Todas aquellas otras que usted crea importante...

Le propongo que elija una de estas habilidades que crea que pone menos en práctica en sus clases, y que en la próxima semana se lo autorecuerde todas las mañanas y que intente hacerla efectiva en esos cinco días de trabajo.

Evalúe los cambios provocados en los chicos y chicas y también en usted. Determine si sigue pensando cada mañana en esta habilidad, o si por el contrario cree que ya está asumida y pone en práctica otra.

74. AUTOANALICE SU PRÁCTICA EMOCIONAL-PEDAGÓGICA

Si tiene la valentía de reconocer que puede mejorar, también le diré que tiene entonces sabiduría.

La siguiente parilla le ayudará a detectar dónde debe mejorar como educador ante un grupo.

Lea cada uno de los apartados y puntúalo de 0 a 5. Adjudícale un 0 a las competencias que consideras que no maneja perfectamente y un 5 las que sí manejas perfectamente.

Si se atreve, le puede pedir a algunos de sus colegas, o alumnos que la contesten acerca de usted.

Plantéese potenciar o mejorar aquellos apartados con menor puntuación.

Conocimiento de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los alumnos/as		Puntuación
Comprendo a mis alumnos/as.	Tengo la capacidad de captar los puntos de vista y los sentimientos de mis alumnos/as y me intereso por las cosas que les preocupan.	
Reconozco las necesidades de mis alumnos/as.	Me anticipo, reconozco y satisfago las necesidades de mis alumnos/as.	
Aprovecho la diversidad del grupo.	Aprovecho lo positivo que tienen tener diferentes tipos de personas, con cualidades diversas en el grupo-clase.	
Conozco los juegos políticos del grupo.	Me doy cuenta de las relaciones de poder y de los juegos emocionales subyacentes en la clase.	

Capacidad para inducir respuestas en los alumnos/as		Puntuación
Mi influencia sobre los alumnos/as.	Utilizo técnicas de persuasión eficaces.	
Comunico con eficacia.	Al comunicar emito mensajes claros y convincentes.	
Lidero al grupo.	Tengo capacidad para dirigir al grupo e inspirarlo.	
Manejo los cambios.	Inicio y catalizo los cambios en el grupo, dirigiéndolos.	
Resuelvo los conflictos.	Tengo capacidad para mediar y resolver los conflictos que se originan en el grupo.	
Colaboro con los alumnos/as.	Trabajo con los alumnos/as para conseguir sus objetivos.	

Controlo mis estados, impulsos y manifestaciones externas		Puntuación
Me autocontrolo en clase.	Mantengo bajo control mis emociones e impulsos que pueden generar conflictividad gratuita en el aula.	
Me muestro confiado e íntegro en clase.	Soy íntegro y responsable en mi trabajo.	
Me adapto e innovo en el aula.	Soy flexible y abierto a los enfoques nuevos y respondo rápidamente a los cambios durante mi práctica docente.	

75. NO OLVIDE LO QUE NECESITAN ESCUCHAR LOS ALUMNOS

Es de perogrullo que nuestros alumnos no son nuestros hijos, pero... y si lo fuesen. ¿Cómo nos gustaría que los trataran? ¿Qué nos gustaría que les trasmitieran?

Y... ¿qué piensa que esperan escuchar los adolescentes de un profesor o profesora?, ¿un mensaje contradictorio con el de sus padres? Imagino que no.

Por eso le muestro a continuación algunos mensajes que los chicos y chicas necesitan escuchar de un modo explícito o implícito.

Ello sólo es posible a través de una comunicación eficaz que tenga como ingrediente la empatía.

Fruto de ponernos en el lugar de los jóvenes y niños podemos llegar a través de la reflexión a apuntar qué esperan (de verdad) escuchar los jóvenes, una vez descartada la comunicación superficial y simplista:

- "**Estoy orgulloso a ti**". Con esta simple frase, siempre que sea sentida de verdad, ayudamos a construir la autoestima de los jóvenes. Es importante no pronunciar sólo esta frase ante los éxitos alcanzados, sino también en aquellas situaciones donde el camino haya supuesto esfuerzo, sacrificio, constancia, aunque el resultado no sea exitoso.
- "**Sabes que siempre estaré disponible para escucharte**". Aunque normalmente no lo manifiesten, los chicos y chicas dan mucho valor, y les aporta seguridad, saber que pueden acudir a nosotros. Esto aunque la rebeldía "propia de la edad" nos da una información de vuelta contradictoria, es decir, aunque parezcan decir siempre que no nos necesitan.
- "**Quiero comprenderte**". Con esta afirmación reducimos los prejuicios que los jóvenes tienen de los adultos (hay diferencias insalvables; son de otra generación dicho como si fuesen de otro planeta...). Para ello pondremos en práctica las técnicas que se describirán más adelante sobre la escucha activa.
- "**Confío en ti**". El simple hecho de saber que la persona que tenemos enfrente confía en nosotros nos aporta la sugestión suficiente para tener éxito y hacer las cosas bien.
- "**Te quiero**". De tantas formas y maneras (con miradas, abrazos, sorpresas, detalles, atenciones...).

76. CONOZCA SUS PENSAMIENTOS VICIADOS

Ya hemos dicho anteriormente que la comunicación eficaz tiene como ingrediente la empatía, para ser afectiva y efectiva debe darse en los ambos sentidos.

A continuación le presento una lista de pensamientos que a modo de reglas fijas parecen regir el pensamiento algu-

nos profesores y otros adultos en cuanto a la educación-acompañamiento de los jóvenes, sobre todo de los adolescentes:

1. Estuvo bien para mí, lo estará, sin lugar a dudas, para ti.
2. Tienes que estar a salvo y sin correr ningún riesgo.
3. Quiero que crezcas, pero sólo lo harás si lo haces como yo quiero.
4. Puedes ser (estudiar) lo que quieras, siempre que coincida con lo que yo quiero y tengo pensado para ti.
5. Cuántas cosas lamento de no haber hecho con tu edad. Hazlas tú por mí y por los de mi generación.
6. Las notas no son importantes, lo importante es aprender, le solemos decir, mientras le damos los suspensos.
7. No vayas a hacer, ni a decir, lo que yo hacía de niño y/o adolescente.
8. No puedo mostrarte mis verdaderos sentimientos, especialmente los positivos, porque mostrarán mis debilidades.
9. Me gustaría tener mi propia vida, pero estoy bastante preocupado por la vuestra.
10. Te quiero de verdad, pero me distraigo y pierdo con todo lo que me ocupo de ti.

77. ESCUCHE ACTIVAMENTE A SUS ALUMNOS

Ponga en práctica las estrategias de escucha que le mostramos a continuación y verá cómo sus alumnos y alumnas hablarán y hablarán desde lo profundo. Le ayudaremos a argumentar y a pensar lo que están diciendo. Y nos ayudaremos a nosotros mismos a reconocer a nuestros alumnos y alumnas en el inigualable espectáculo de ver crecer a las personas.

TÉCNICA	OBJETIVO	MODO DE APLICACIÓN	EJEMPLO
Resumir	Juntar los hechos e ideas importantes. Narrar los acontecimientos.	Narrar, resumiendo, los hechos e ideas importantes.	Entonces, tú dices que lo importante de la sesión ha sido lo enfadado que estabas antes de empezar.
Reflejar	Mostrar que se comprenden los sentimientos. Ayudar a que se el alumno/a le ponga palabras a lo que siente.	Narrar, reflejando los sentimientos del que ha hablado.	Entonces, te duele que te haya culpado a ti de hablar, y también te enfada, ¿verdad?
Clarificar	Obtener más información y aclarar lo sucedido.	Preguntar.Pedir aclaraciones.	¿Y tú que hiciste? ¿Y qué sentiste?
Parafrasear	Mostrar que estamos comprendiendo. Hacer que el alumno/a piense sobre lo que ha dicho.	Repetir, casi literalmente, las palabras, ideas o hechos.	Lo que me estás diciendo es… que no lo sabías.
Mostrar interés	Expresar interés. Provocar que el alumno/a siga hablando.	Utilizar palabras neutrales. Dejar las preguntas inacabadas. No expresar acuerdo ni desacuerdo.	Y… ¿Y tú...?

78. RECONOZCA DE DÓNDE PARTE SU CAMINO A LA EXCELENCIA

Para cualquiera de nosotros, educadores en búsqueda de la excelencia, es importante reflexionar sobre nuestro estilo personal de relación con nuestros alumnos/as.

Cada uno de nosotros fuimos educados de un modo tal, que condicionó con toda probabilidad nuestra manera de entender la educación. La siguiente tabla le permite analizar su relación con los que fueron (o son) sus principales educadores: padres y profesores. Verá que hay interrogantes que pertenecen al ámbito de la familia, como el apoyo económico. Conteste a las cuestiones según piense en los padres como educadores o en sus maestros y profesores.

Es interesante, tomar como línea de análisis, intentar recordar a los profesores/as que tuvo cuando tenía la edad que tienen ahora sus alumnos/as.

Otro de los factores determinantes en nuestro hacer diario es determinar cómo nos sentimos como docentes desde el punto de vista laboral-emocional. Le sugiero analizar su presente: cómo siente la presión del tiempo o el ritmo de trabajo, el estrés, la flexibilidad de su puesto de trabajo, la satisfacción con su remuneración, etc.

RECUERDE SU RELACIÓN EDUCATIVA CON SUS EDUCADORES					
INTIMIDAD	1. MUCHA				5. NINGUNA
HONESTIDAD	1. FRANQUEZA TOTAL				5. AUSENCIA DE COMUNICACIÓN
APOYO EMOCIONAL	1. PRESTAN APOYO				5. NO SE IMPLICAN
APOYO ECONÓMICO	1. EN CASO NECESARIO				5. NINGUNO/ DEPENDE
FRECUENCIA DE CONTACTO	1. BUENA				5. NINGUNA/ DEMASIADA
APROBACIÓN	1. ACEPATACIÓN INCONDICIONAL				5. CRÍTICA
MÉTODO DE DISCIPLINA	1. JUSTO				5. DURO/ DEMASIADO INDULGENTE

CÓMO EDUCA USTED HOY CON SU CIRCUNSTANCIA ACTUAL					
FLEXIBILIDAD	1. MUCHA				5. NINGUNA
SATISFACCIÓN	1. TOTAL				5. NINGUNA
ESTRÉS	1. MÍNIMO				5. EXTREMO
PRESIONES DE TIEMPO	1. POCAS				5. CONTINUAS
REMUNERACIÓN	1. JUSTA				5. INSUFICIENTE
PLACER	1. DIVERSIÓN				5. NINGUNA
COMPAÑEROS DE TRABAJO	1. PRESTAN APOYO				5. ACTITUD NEGATIVA
AJETREO	1. BIEN				5. AGOTADO

79. EXTERIORICE SUS SENTIMIENTOS

Ya le hemos indicado en este itinerario hacia la excelencia en la motivación, el manejo de las emociones, ahora le toca el turno a los sentimientos.

Le proponemos analizar cómo exterioriza sus estados de ánimo.

Durante décadas ha habido corrientes dentro del ámbito de la educación que aconsejaban no permitir que nuestras emociones estuviesen en el aula, si bien es verdad que debemos tener como adultos educadores autocontrol sobre el grupo, no está mal trabajar los sentimientos en el aula. Así no le diremos a un chico "los niños no lloran", "no te enfades", etc., sino ¿cuéntame tu enfado? ¿Qué hacemos con él? ¿Estás triste, melancólico? ¿Cómo lo vivimos, solucionamos?...

¿EXTERIORIZAR SUS SENTIMIENTOS ENTRE SUS ALUMNOS?					
	1.SIEMPRE	2.REGULAR	3.OCASION	4.RARA VEZ	5.NUNCA
AMOR					
ORGULLO					
DIVERSIÓN					
COMPASIÓN					
RESPETO					
COMPRENSIÓN					
INTERÉS					
IRA					
DECEPCIÓN					
FRUSTRACIÓN					
FASTIDIO					
VERGÜENZA					
ANSIEDAD					
RETRAIMIENTO					

80. GENERE VIRTUDES EN EL ÁMBITO DE LAS EMOCIONES

Ahora le presento una parrilla donde podrá analizar si sus alumnos y alumnas están creciendo en el ámbito de la inteligencia emocional, reflejo de usted y su camino de excelencia.

Elija algunos alumnos y alumnas del grupo-clase y evalúe usted estas competencias emocionales. Guarde la hoja de evaluación y vuelva a evaluar al mismo grupo de alumnos y alumnas tres meses más tarde. Valore la evolución. Alégrese el éxito es suyo también. Felicidades.

¿RECONOCE EN SU ALUMNO/A ESTAS VIRTUDES?					
	1.SIEMPRE	2.REGULAR	3.OCASIÓN	4.RARA VEZ	5.NUNCA
ES CONSCIENTE SENTIMIENTO DE LOS OTROS COMPAÑEROS					
MUESTRA AUTOCONTROL					
POSSEE SENTIDO EMPÁTICO					
ESTABLECE OBJETIVOS POSITIVOS					
ACTÚA CON EFICACIA Y SEGURIDAD					
RESUELVE LOS CONFLICTOS PACÍFICAMENTE					
SOLUCIONA LOS PROBLEMAS CON CREATIVIDAD					

81. EMITA EN PRIMERA PERSONA

Existe una habilidad comunicativa, especialmente útil cuando queremos expresar algo que nos molesta o cuando queremos que la otra persona cambie su comportamiento. Con esta herramienta situamos el problema en mí, ya que es a quien "le duele" y no lo ponemos en la otra persona (aunque lógicamente tiene que ver con el problema que yo tengo o incluso es la causa).

Esta habilidad consiste en **EMITIR EN PRIMERA PERSONA**, dando información sobre:

- Qué situación nos afecta.
- Qué sentimiento nos produce esa situación.
- Por qué nos afecta.
- Qué necesitamos.

El esquema comunicativo puede ser siempre el mismo:

- Cuando tú...
- Me siento...
- Porque...

Ahora, le pongo un caso de ejemplo, escribe los mensajes en primera persona, manifestando tu descontento:

En una reunión de clase, decide hacer una actividad de relajación, de las que puedes encontrar en este libro. Comienza a crearse el clima de silencio y recogimiento, cuando de repente los chicos y chicas se comienzan a reír y a hacerse gestos los unos a los otros. Usted se enfada y siente que necesita silencio para comenzar la relajación. Continúe la historia introduciendo la técnica de hablar en primera persona: Cuando vosotros... Me siento... Porque...

82. HIGIENICE SU LABOR DIARIA

Al finalizar su día de trabajo, póngale una cruz al lado de la palabra que mejor crea que define su sentir en relación con su trabajo.

Hágalo durante un mes seguido. Al final valore qué puede mejorar y felicítese por lo bueno que le aporta su trabajo docente:

Aburrido
Afectuoso
Agradable
Agresivo
Alegre
Alterado
Amable
Antipático
Asqueado
Asustado
Aterrorizado
Atrevido
Bueno
Cariñoso
Celoso
Contento
Cordial
Deprimido
Desagradable
Desanimado
Desdichado
Desesperado
Disgustado
Divertido
Encantado
Enérgico
Enfadado
Enfurecido
Enojado
Entretenido
Entusiasmado
Escandalizado
Espantado
Feliz
Fracasado
Frustrado
Furioso
Hostil
Impaciente
Imprudente
Indiferente
Indignado
Infeliz
Inseguro
Irritado
Malhumorado
Melancólico
Miedoso
Molesto
Nervioso
Noble
Pacífico
Pesimista
Preocupado
Rabioso
Rechazado
Satisfecho
Seguro
Simpático
Solitario
Temeroso
Tenso
Terrible
Tierno
Tímido
Tranquilo
Triste
Valiente
Vergonzoso

También puede proponerle a sus alumnos y alumnas que lo hagan, aunque le aconsejo que el plazo de revisión lo acorte a una semana.

83. EMPLEE UN MÉTODO OBJETIVO EN LA BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA

Por último le ofrezco un método para detectar y analizar cada situación que haya ido detectando en los ejercicios de excelencia. El método nos permite de un modo objetivo determinar las causas que posteriormente nos conducirán a la mejora o solución del asunto.

En el rectángulo de la derecha, escriba el problema o la situación que necesite ser mejorada.

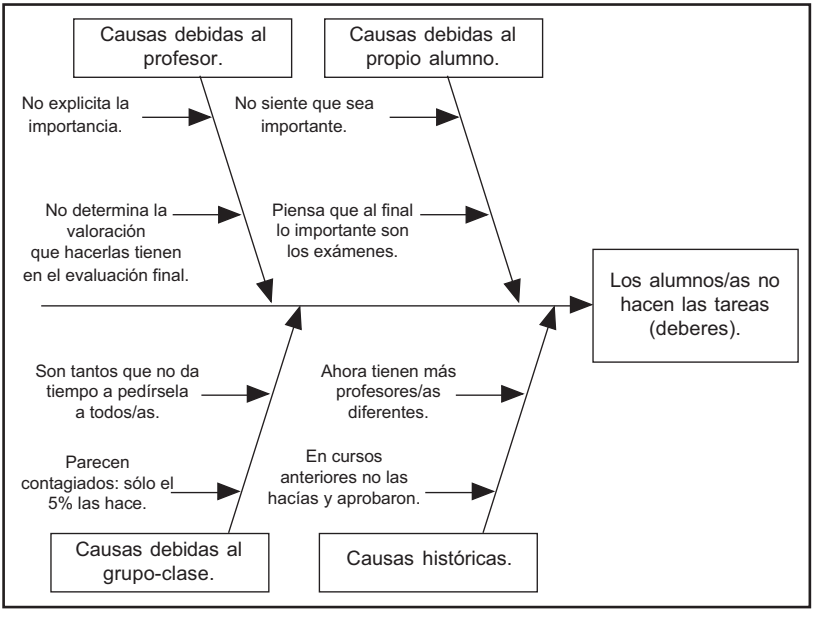
En el resto de los rectángulos escriba de un modo genérico las posibles causas.

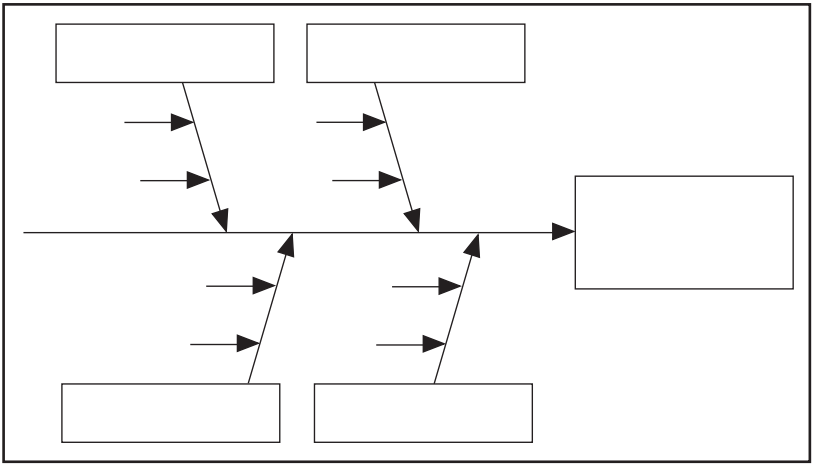
En las flechas escriba detalladamente las circunstancias, pensamientos o evidencias que determinan las causas anteriormente descritas.

A continuación a modo de ejemplo, analizaremos en profundidad las causas que pueden determinar que los alumnos de una determinada clase no realicen las tareas o deberes que llevan a casa. Como puede observar se desglosan las causas que llevan al problema.

Tras este análisis en la Espina de Ishikawn, determinaremos aquellos factores sobre los que sí es posible actuar y trazaremos unos objetivos para mejorar. En el caso descrito fue puntuar con un 20% sobre la nota final la realización de tareas y emplear los 15 minutos centrales de la clase a evaluar las tareas de modo que en un mes todos los alumnos hayan sido preguntados al menos una vez.

Dejamos en la página siguiente una Espina para que usted pueda analizar objetivamente los asuntos que determine merecedores de mejorar para alcanzar la excelencia:


Causas debidas al profesor.
Causas debidas al propio alumno.
No explicita la importancia.
No siente que sea importante.
No determina la valoración que hacerlas tienen en el evaluación final.
Piensa que al final lo importante son los exámenes.
Los alumnos/as no hacen las tareas (deberes).
Son tantos que no da tiempo a pedírsela a todos/as.
Ahora tienen más profesores/as diferentes.
Parecen contagiados: sólo el 5% las hace.
En cursos anteriores no las hacías y aprobaron.
Causas debidas al grupo-clase.
Causas históricas.



Para terminar y tratándose de un libro de técnicas y dinámicas terminaré despidiéndome de usted con una dinámica que nos permitirá clausurar una reunión, una sesión de formación, una clase:

84. ¿CÓMO CLAUSURAR UNA REUNIÓN?

Temas: comunicación, emotividad, gratitud, positivismo, sinceridad.

Agrupación: grupo pequeño.

Duración: 45 minutos.

Material necesario: lápiz y folios de papel. Una copa o vaso de papel para cada participante.

Indicado para: dar un ejercicio de clausura para terminar una experiencia de entrenamiento.
Dar una oportunidad para que los participantes den y reciban retroalimentación.
Permitir que cada persona reciba una validación de los otros miembros del grupo.
Afirmar la fortaleza personal de los participantes.

El educador le recuerda a los participantes que pronto dejarán al grupo y añade que cada alumno se llevará algo de la esencia de los demás.

El educador le da a cada participante una copa de papel vacía. Les explica que llenarán simbólicamente la copa con algo de la esencia de los demás. Les pide que vean por todo el cuarto y que decidan qué les gustaría capturar de cada uno de los participantes.

Pide un voluntario sobre el cual se enfocará la primera "etapa". Luego el educador modela el desarrollo diciendo (por ejemplo): "Alfonso, quisiera capturar algo de tu sensibilidad para los demás".

Los otros participantes continúan el desarrollo, enfocándose en el primer voluntario diciéndole a ese alumno lo que les

gustaría tomar de él. El educador los anima a mantener un contacto visual mientras están en comunicación.

Así se continúa hasta que cada uno de los participantes ha pasado como voluntario.

Se dan instrucciones a los participantes para que tomen un momento para revisar el ejercicio y enfocarse en lo que dieron o recibieron de los demás.

El educador invita a los miembros del grupo a brindar con otros y "beber" la esencia de cada uno de los miembros del grupo. El educador les dice: "Ahora cada uno de ustedes tiene una parte de mi y yo tengo una parte de cada uno de ustedes". Se puede hacer hincapié tanto en lo que se da como en lo que se recibe.

Bibliografía

Andreola, B. (1984): *Dinámica de Grupo*. Santander: Sal Terrae.

Antunes, C. (1992): *Manual de Técnicas (de dinámica de grupo, de sensibilización y lúdico-pedagógicas)*. Colección Psicología. Argentina: Editorial Lumen.

Beauchamp, A. y cols. (1985): *Cómo animar un grupo*. Santander: Sal terrae.

Brockert, S. y Braun, G. (1996): *Los Test de la inteligencia Emocional (Técnicas y ejercicios para comprobar y desarrollar su coeficiente emocional*. México: De. Océano.

Buzan, T. y Buzan, B. (1996): *El libro de los Mapas Mentales (Cómo utilizar al máximo las capacidades de la mente)*. España: De. Urano.

Calle, R. (1998): *Terapia Emocional*. Madrid: Ediciones Temas de Hoy.

Ferreira, G. y Aguirre, L.P. (1995): *Jugemos en Familia*. Argentina: Editorial Bonum.

Francia, A. y Fernández, J. (1995): *Animar con humor*. Madrid: Ed. CCS.

Francia, A. y Mata, J. (2004): *Dinámica y técnicas de grupos*. Madrid: Ed. CCS.

Fritzen, S. (1988): *70 Ejercicios prácticos de Dinámica de Grupo*. Santander: Sal Terrae.

Fritzen, S. (1987): *La Ventana de Johari (Ejercicios de dinámica de grupo de relaciones humanas y de sensibilización)*. Santander: Sal Terrae.

Gamboa Devitelleschi, S. (1997): *Juegos para crecer. Manual práctico de juegos de expresión y creación*. Argentina: De. Gonum, 6a. Edición.

Hunt, T. (1997): *Desarrolla tu capacidad de aprendizaje*. España: Ed. Urano.

Jensen, E. (1997): *Los Secretos del Éxito en el Estudio*. España: Ed. Martínez Roca.

Índice de Temas

(El número hace referencia al número de la dinámica)

Aceptación: 31, 35, 57, 58
Agrupación: 43
Alegría: 36, 37, 50, 55
Altanería: 43, 44
Ambición: 49
Amistad: 11, 12, 13, 14, 30, 36, 58
Anhelo: 49
Apariencia: 43, 44, 45, 53, 56
Apertura: 36
Aprendizaje: 17,61, 68
Asertividad: 15, 16, 58
Aspiración: 49
Atención: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 42, 50,64,66
Autoconfianza: 10, 32, 47, 48, 52
Autoconocimiento: 32, 33, 45, 55, 56, 57, 74
Autocontrol: 37
Autoestima: 33, 49, 55, 56, 61
Autonomía: 15
Autorrevelación: 7, 8, 9, 76, 83
Ayuda: 32, 40, 41, 47, 48, 52, 60

Bloqueo: 49

Captación: 3, 4, 5
Cambio: 49
Ceguera: 47, 48, 52
Claridad: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 49, 65
Coherencia: 57
Cohesión: 45
Comodidad: 10
Compañía: 35, 39

Compartir: 32, 53, 58, 60, 70
Compenetración: 17, 31, 36, 40, 41, 60
Competencia: 67
Comprensión: 28
Comunicación: 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 51, 63, 64, 65, 75, 77, 79, 81, 84
Concentración: 42, 50,61
Conciencia: 35, 38
Concienciación: 75, 76
Confianza: 7,8, 9, 11, 12, 32, 40, 41, 51, 52, 61
Conocimiento: 7, 8, 9, 13, 14, 26, 27, 30, 32, 33, 45, 47, 57
Conversión: 34, 49
Convivencia: 34, 58
Cooperación: 28, 36, 40, 51
Costumbres: 59
Creatividad: 54
Crecimiento: 72
Creencias: 6, 59
Crítica: 24, 28

Deber: 40, 58
Debilidad: 56
Democracia: 15,16
Derechos humanos: 58
Descubrimiento: 47
Deseos: 32
Desinhibición: 37
Discernimiento: 33, 46
Dispersión: 45
Diversidad: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 53
Dominación: 76

Educación: 67, 68
Eficacia: 47, 48, 63,65
Emotividad: 72, 74, 80, 84
Entendimiento: 16, 18, 63, 65, 66
Entrega: 40, 82

Empatía: 2
Equilibrio: 41, 46
Escucha: 1, 42, 63, 64, 77
Esfuerzo: 29, 51
Esperanza: 6
Estudio: 60, 68
Examen: 66
Expectativa: 6
Experiencia: 55

Familia: 58
Fidelidad: 40
Fraternidad: 34
Fuerza: 46

Gratitud: 78, 84

Hablar: 8
Ideales: 49, 57
Identidad: 13, 14, 30
Igualdad: 31
Imaginación: 1, 19, 54, 69
Imagen: 54
Impulsividad: 66
Indecisión: 49
Individualismo: 35
Inicio: 3, 4, 5
Inseguridad: 47, 48
Integración: 27, 33
Interioridad: 32, 53
Intimidad: 11, 12
Introversión: 53
Irracional: 47, 48

Juzgar: 43, 44

Liderazgo: 43, 44

Madurez: 73, 78, 82

Medio ambiente:
Memoria: 42, 67
Miedo: 47, 48
Mímica: 77, 79
Mirada: 78
Mujer: 59
Música: 42
Naturaleza: 37
Necesidad: 3, 4, 5
Normas: 59
Observación: 37,62, 83
Opinión: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
Oportunidad: 73
Perdón: 34
Personalidad: 31
Pluralidad: 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
Poder: 43, 44
Positivismo: 10, 84
Presente: 69
Presentación: 8, 9
Problemas: 46
Prójimo: 34, 71

Realidad: 56
Reflexión: 62,80
Relaciones: 29, 34
Relajación: 35, 38, 39, 61
Respeto: 31
Retroalimentación: 45, 55
Risa: 50
Ritmo: 39, 42

Sabiduría: 67
Seguridad: 52
Sentidos: 38

Sentimientos: 38, 53, 79
Silencio: 19,62
Sinceridad: 34, 45
Sociedad: 59
Sonrisa: 50
Supervisión: 43, 44

Tiempo: 78
Timidez: 18, 37
Tolerancia: 24, 31
Trabajo: 58, 69, 82, 83

Unión: 29, 35, 41

Valoración: 15
Valores: 57, 59
Variedad: 30
Vida: 80
Visualización: 19,